

**Järjestäytymättömän työnantajan kompetenssi paikalliseen sopimiseen
yleissitovan työehtosopimuksen perusteella**

Helsingin yliopisto
Oikeustieteellinen tiedekunta
Työoikeus
OTM-tutkielma
Elmiira Kutvonen
Ohjaaja: Ulla Liukkunen
Elokuu 2018



Tiedekunta/Osasto - Fakultet/Sektion – Faculty Oikeustieteellinen tiedekunta		Laitos - Institution – Department
Tekijä - Författare – Author Kutvonen, Elmiira		
Työn nimi - Arbetets titel – Title Järjestäytymättömän työnantajan kompetenssi paikalliseen sopimiseen yleissitovan työehtosopimuksen perusteella		
Oppiaine - Läroämne – Subject Työoikeus		
Työn laji - Arbetets art – Level OTM-tutkielma	Aika - Datum – Month and year 08/2018	Sivumäärä - Sidoantal – Number of pages XXXVII + 99
Tiivistelmä - Referat – Abstract <p>Melko vakiintuneesti katsotaan, että järjestäytymättömän työnantajan kompetenssi paikalliseen sopimiseen yleissitovan työehtosopimuksen perusteella on huomattavasti rajoittuneempi kuin järjestäytyneen työnantajan. Tämän tutkielman tarkoituksena on selvittää yleissitovuuden perusteella työehtosopimuksen määräyksiä noudattavan järjestäytymättömän työnantajan kompetenssia paikalliseen sopimiseen yleissitovan työehtosopimuksen kelpuutusmääräysten perusteella. Tutkielmassa selvitetään, mitkä tekijät rajoittavat sopimiskompetenssia järjestäytyneeseen työnantajaan verrattuna.</p> <p>Tutkimuskysymyksiä lähestytään tutkielmassa lainopillisen metodin keinoin käsittelemällä ensin lainsäädännön nimenomaisia paikallisen sopimisen rajoituksia ja kelpuutuksia. Yleissitovia työehtosopimuksia tarkastelemalla käy ilmi, että työsopimuslain, työaikalain ja vuosilomalain semidispositiivisten säännösten sääntelemiä asioita koskien tosiasiasa esiintyy useita paikallisen sopimisen kelpuutuksia. Näiden sopimiskelpuutusten osalta järjestäytymättömän työnantajan kompetenssi paikalliseen sopimiseen on suoraan lain nojalla rajatumpaa kuin järjestäytyneen työnantajan. Keskeisten työlakien mukaan järjestäytymättömän työnantaja saa noudattaa näiden lakien semidispositiivisista säännöksistä poikkeavia työehtosopimusmääräyksiä vain, jos soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Epäselväksi lainsäädännön ja siitä esitetyn kirjallisuuden perusteella tosin jää, koskeeko paikallisen sopimisen kielto vain semidispositiivisten säännösten tasoa heikentävää sopimista vai niiden sääntelykohteista sopimista yleensäkin. Työlakien kieltojen ulottuvuuden tulkintaa vaikeuttaa työehtosopimuksen soveltamisen ja paikallisen sopimisen paikoin vaikea erottaminen ja se, ettei työlakien tarkoittamasta paikallisen sopimisen käsitteestä vallitse yksimielisyyttä. Työsopimuslaissa on kuitenkin nimenomaisesti mahdollistettu työehtosopimukseen perustuva järjestäytymättömän työnantajan paikallinen sopiminen säännöllisen työajan osalta.</p> <p>Paikallista sopimista koskevien lain nimenomaisten säännösten lisäksi tutkielmassa tarkastellaan yleissitovuusjärjestelmän merkitystä paikallisen sopimisen sallittavuudelle järjestäytymättömissä yrityksissä. On esitetty, että kaikki paikallinen toisin sopiminen olisi kiellettyä järjestäytymättömältä työnantajalta yleissitovuusjärjestelmän ja normaalisitovuusjärjestelmän erojen vuoksi. Tätä perustellaan esimerkiksi yleissitovuusjärjestelmän pakottavalla vähimmäisehtoluonteella, yksipuolisella velvoittavuudella, pariteetti-ideologian mukaisen sopijapuolten tasavertaisuuden puutteella, työehtosopimusjärjestelmän osallisten sopimusautonomialla sekä paikallisten sopimusten oikeusvaikutuksilla. Toisaalta oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin esitetty, että jos paikallisen sopimisen kohdetta on normitettu vain työehtosopimuksessa, eikä kyseessä ole lailla säännelty asia, järjestäytymättömän työnantaja voi tehdä asiasta paikallisen sopimuksen. Erityisen sallivasti näytetään suhtautuvan sellaiseen paikalliseen sopimiseen, jossa sopijapuoleksi on määrätty yksittäinen työntekijä. Yleissitovissa työehtosopimuksissa on vain työehtosopimukseen perustuvista sopimiskohteista useita paikallisen sopimisen kelpuutuksia, joten yleissitovuusjärjestelmän merkityksen tulkinta vaikuttaa ratkaisevasti sopimiskompetenssin ulottuvuuteen.</p> <p>Tutkielman keskeisenä kysymyksenä on myös työehtosopimusten erinäisten menettelymääräysten vaikutus sopimiskompetenssiin. Yleissitovissa työehtosopimuksissa paikallisen sopimisen työntekijäpuolen sopijapuoleksi määräytyy usein työntekijä itse, työntekijät ryhmänä tai luottamusmies. Työntekijää sopijapuoleksi edellyttävät määräykset ovat järjestäytymättömän työnantajan sopimiskompetenssin kannalta lähtökohtaisesti ongelmattomia, mutta määräys luottamusmiehestä sopijapuolena voi rajoittaa sopimiskompetenssia verrattuna järjestäytyneeseen työnantajaan. Sopimiskompetenssia voivat lisäksi rajoittaa työehtosopimusten määräykset paikallisten sopimusten hyväksyttävyydestä liitoilla sekä määräykset siitä, että vain jäsenyritykset saavat solmia paikallisia sopimuksia.</p> <p>Tutkielman keskeinen johtopäätös on, että järjestäytymättömän työnantajan paikallisen sopimisen kompetenssia ei voida sulkea täysin pois. Kompetenssin laajuuteen liittyy kuitenkin useita epävarmuustekijöitä, joita olisi syytä selvittää lainsäädännöllä, lisätutkimuksella ja kehittämällä työehtosopimusikäntä.</p> <p>Tutkielman lähdemateriaalina on hyödynnetty virallisaineiston, oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön lisäksi kaikkia yleissitovia työehtosopimuksia.</p>		
Avainsanat – Nyckelord – Keywords Järjestäytymättömän työnantaja – paikallinen sopiminen – yleissitovuusjärjestelmä – yleissitova työehtosopimus – työehtosopimukset – työehtosopimusjärjestelmä – työopimuslaki – työehtosopimuslaki		
Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited E-thesis		
Muita tietoja – Övriga uppgifter – Additional information		

Sisällysluettelo

Lähdeluettelo.....	V
Kirjallisuus	V
Virallislähteet	XIII
Oikeuskäytäntö	XVI
Yleissitovat työehtosopimukset	XVIII
Internetlähteet	XXXIV
Muut lähteet	XXXVI
Lyhenteet	XXXVII
1 Johdanto	1
1.1 Tutkimuksen tausta ja tutkimuskysymykset	1
1.2 Käsitteet ja rajaukset	5
1.2.1 Paikallinen sopiminen ja sen oikeudellinen perusta	5
1.2.2 Työehtosopimusten yleissitovuus.....	8
1.2.3 Rajaukset	10
1.3 Metodi ja tutkimusaineisto	12
1.4 Rakenne	14
2 Lainsäädännön nimenomaiset rajoitukset ja kelpuutukset paikalliselle sopimiselle	16
2.1 Taustaa työlakien semidispositiivisia säännöksiä koskeville sopimisrajoituksille.....	16
2.2 Työsopimuslain sopimisrajoitukset	19
2.3 Työaikalain sopimisrajoitukset ja kelpuutukset.....	21
2.3.1 Semidispositiivisista säännöksistä poikkeaminen	21
2.3.2 TAL 10 § – kelpuutus säännöllisestä työajasta sopimiseen	25
2.4 Vuosilomalain sopimisrajoitukset	29
2.5 Opintovapaalain sopimisrajoitukset	31
2.6 Semidispositiivisista säännöksistä poikkeamisen käsite	31
2.7 Työlakien paikallisen sopimisen käsite – sopimista vai soveltamista?	33
2.8 Työlakien sopimisrajoitusten rajallinen ulottuvuus.....	36
3 Yleissitovuusjärjestelmä sopimiskompetenssin mahdollisena rajoittajana	39
3.1 Yleissitovuusjärjestelmän rajoittava merkitys sopimiskompetenssille	39

3.1.1	Edullisemmuussäännön ja työsopimuksen erityinen merkitys yleissitovuusjärjestelmässä.....	39
3.1.2	Yleissitovuusjärjestelmän ja normaalisitovuusjärjestelmän erojen merkitys ...	40
3.1.3	Paikallinen sopiminen dispositiivisista lainsäännöksistä	44
3.1.4	Paikallista sopimista edellyttävän määräyksen mahdollinen velvoittavuus	45
3.1.5	Paikallisen sopimuksen erilaisten oikeusvaikutusten merkitys	47
3.1.5.1	Paikallisen sopimuksen oikeusvaikutuksista	47
3.1.5.2	Oikeusvaikutusten merkitys järjestäytymättömän työnantajan sopimiskompetenssille	49
3.2	Paikallisen sopimisen mahdollisuudet	54
3.2.1	Paikallisen sopimisen sallittavuutta puoltavia näkemyksiä.....	54
3.2.2	Vain työehtosopimukseen perustuvat sopimiskohteet yleissitovissa työehtosopimuksissa.....	56
3.2.2.1	Lomarahaa ja korvauksia koskevat kelpuutusmääräykset.....	56
3.2.2.2	Lisiä ja palkkaa koskevat kelpuutusmääräykset	58
3.2.2.3	Työaikoihin liittyvät kelpuutusmääräykset	62
3.2.2.4	Muita paikalliseen sopimiseen kelpuuttavia määräyksiä.....	64
4	Työehtosopimusmääräysten vaikutus sopimiskompetenssiin	67
4.1	Työehtosopimusten menettelymääräyksistä	67
4.2	Sopijaosapuolimääräysten vaikutus sopimiskompetenssiin	69
4.2.1	Määräykset työntekijäpuolen sopijaosapuolesta	69
4.2.1.1	Sopijaosapuolten määräytymistavat	69
4.2.1.2	Yleissitovien työehtosopimusten mahdollisten sopimiskohteiden sopijapuolimääräykset	72
4.2.2	Luottamusmies sopijaosapuolena	74
4.2.2.1	Luottamusmiestä sopijapuoleksi edellyttävän määräyksen pakottavuus..	74
4.2.2.1.1	Luottamusmiespakko?	74
4.2.2.1.2	Tapauksen KKO 2017:29 vaikutus sopijaosapuolimääräysten tulkintaan	77
4.2.2.2	Luottamusmies paikallisen sopimuksen sopijapuolena järjestäytymättömässä yrityksessä	79
4.2.2.2.1	Luottamusmiehen valintamahdollisuudesta järjestäytymättömässä yrityksessä	79

4.2.2.2.2	Luottamusmies paikallista sopimista koskevien määräysten merkityksessä	81
4.2.2.3	"On katsottava edustavan" – luottamusmiehen tekemän paikallisen sopimuksen sitovuuspiiri järjestäytymättömässä yrityksessä.....	83
4.2.2.3.1	Järjestäytyneen yrityksen luottamusmiehen edustusvallan laajuuden soveltuminen.....	85
4.2.2.3.2	Sopimuksen sitovuus TAL 10 §:n mukaisessa sopimisessa.....	87
4.2.2.3.3	Valtuutuksen merkitys	88
4.3	Liittojen osallistamista koskevien määräysten vaikutus sopimiskompetenssiin.....	90
4.4	Järjestäytymättömät työnantajat poissulkevien määräysten vaikutus sopimiskompetenssiin.....	91
5	Lopuksi	94

Lähdeluettelo

Kirjallisuus

Aarnio 1989

Aarnio, Aulis: Laintulkinnan teoria. Yleisen oikeustieteen oppikirja. WSOY. Juva 1989.

Aarnio 1997

Aarnio, Aulis: Oikeussäännösten systematisointi ja tulkinta. Teoksessa Häyhä, Juha (toim.): Minun metodini. Werner Söderström Lakitieto Oy. Helsinki 1997, s. 35–56.

Aarnio 2006

Aarnio, Aulis: Tulkinnan taito. WSOY. Vantaa 2006.

Andersin 2006

Andersin, Toni: Työehtosopimukseen perustuvan paikallisen säännöllistä työaikaa koskevan sopimisen työntekijäosapuoli. Edilex-artikkeli. 2006.

Bruun 1979

Bruun, Niklas: Kollektivavtal och rättsideologi – en rättsvetenskaplig studie av de rättsideologiska premisserna för inlemmandet av kollektivavtalet och kollektiva kamptåder i finsk rättsordning efter år 1924. Juridica. Vammala 1979.

Bruun 2003

Bruun, Niklas: The Autonomy of Collective Agreement. Teoksessa Tiitinen, Kari-Pekka (toim.): Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2001–2002. Yliopistopaino. Helsinki 2003, s. 5–40.

Engblom 2013

Engblom, Matleena: Työsuhteen ehdot: määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen (2., uudistettu painos). Sanoma Pro. Helsinki 2013.

Hemmo 2003

Hemmo, Mika: Sopimusoikeus I (toinen, uudistettu painos). Talentum. Jyväskylä 2003.

Hietala 2007

Hietala, Harri: Paikallinen sopiminen työtuomioistuimen ratkaisukäytännössä. Teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.): Työoikeus tänään. Juhlajulkaisu Martti Kairinen 1947–24/6–2007. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta 2007, s. 27–39.

Hietala – Kaivanto 2014

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo: Työaikalaki käytännössä (4., uudistettu painos). Talentum. Viro 2014.

Hietala ym. 2016

Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä (6., uudistettu painos). Alma Talent. Liettua 2016.

Hirvonen 2011

Hirvonen, Ari: Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. Helsinki 2011.

Hölttä 2003

Hölttä, Kalevi: Luottamusvaltuutetut järjestäytymättömien työntekijöitten edunvalvojiksi. Teoksessa Tiitinen, Kari-Pekka (toim.): Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2001–2002. Yliopistopaino. Helsinki 2003, s. 47–60.

Hölttä 2012

Hölttä, Kalevi: Toimintaoikeudet ja työtaisteluvapaus – Valtiosääntöoikeudellinen tutkimus poliittisista perusoikeuksista ja työtaisteluvapaudesta perusoikeutena. Yliopistollinen väitöskirja. Suomalainen lakimiesyhdistys. Helsinki 2012.

Kairinen 2007

Kairinen, Martti: paikallinen sopiminen ja sopimukset. Teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.): Sopimus, vastuu, velvoite. Juhlajulkaisu Ari Saarnilehto 1947–21/11–2007. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta 2007, s. 157–169.

Kairinen 2009

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen (2., muutettu, uudistettu ja tarkistettu painos). Työelämän Tietopalvelu Oy. Raisio 2009.

Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008

Kairinen, Martti – Uhmavaara, Heikki – Murto, Jari: Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja 2008. Yksityisoikeuden sarja A:121.

Kairinen – Hietala – Ojanen 2015

Kairinen, Martti – Hietala, Harri – Ojanen, Petteri: Paikallinen sopiminen ja sopimukset (4., uudistettu painos) Talentum pro. Liettua 2015.

Kairinen ym. 2008

Kairinen, Martti – Uhmavaara, Heikki – Murto, Jari – Arvidsson, Peter: Paikallinen sopiminen kunta- ja valtiosektorilla. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Yksityisoikeuden sarja. Turku 2008.

Kairinen ym. 2012

Kairinen, Martti – Lamminen, Johannes – Murto, Jari – Rikkilä, Petri – Uhmavaara, Heikki: Kollektiivisopimukset ja työrauha. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta. Turku 2012.

Kairinen ym. 2017–2018

Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. Oikeuden perusteokset. Päivittävä teos Alma Talent Fokus - verkkopalvelussa. Päivitetty 2017–2018.

Kangas 1982

Kangas, Urpo: Lesken oikeudellinen asema – Oikeusdogmaattinen tutkimus lesken sosiaaliturvan laajuudesta. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. A-sarja N:o 156. Vammala 1982.

Kangas 1997

Kangas, Urpo: Minun metodini. Teoksessa Häyhä, Juha (toim.): Minun metodini. Werner Söderström Lakitieto Oy. Helsinki 1997, s. 90–109.

Kauppinen 2005

Kauppinen, Timo: Suomen työmarkkinamalli. WSOY. Helsinki 2005.

Kolehmainen 2015

Kolehmainen, Antti: Tutkimusongelma ja metodi lainopillisessa työssä. Teoksessa Miettinen, Tarmo (toim.): Oikeustieteellinen opinnäyte – Artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta. Edilex-julkaisu 2015/29. 2015, s. 1–22.

Koskinen 1994

Koskinen, Seppo: Paikallisen sopimisen työntekijäpuoli. Teoksessa Tiitinen, Kari-Pekka (toim.): Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1994. Yliopistopaino. Helsinki 1994, s. 87–130.

Koskinen – Hokkanen 2017

Koskinen, Seppo – Hokkanen, Henni: Paikallinen palkkasopiminen yleissitovien työehtosopimusten valossa. Edilex-julkaisu 2017/10. 2017.

Koskinen – Ullakonoja 2016

Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa: Näkökohtia kiky-sopimuksen tarkoittaman työajan pidennyksen toteuttamisesta. Edilex-artikkeli. 2016.

Koskinen – Ullakonoja 2017

Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa: Kiky-sopimuksen tarkoittaman työajan pidennyksen paikallisesta toteuttamisesta yleissitovuusjärjestelmässä. Edilex-julkaisu 2017/2. 2017.

Kröger 1992

Kröger, Tarja: Työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta. Teoksessa Tiitinen, Kari-Pekka (toim.): Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1992. Yliopistopaino. Helsinki 1992, s. 31–58.

Kröger 1997

Kröger, Tarja: Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta. Teoksessa Orasmaa, Pekka (toim.): Työtuomioistuimien 50 vuotta. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 1997, s. 99–114.

Kröger 2007

Kröger, Tarja: Negatiivinen järjestäytymisvapaus ja yleissitovuusjärjestelmä. Teoksessa Orasmaa, Pekka – Kröger, Tarja (toim.): Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2006. Työtuomioistuin ja työneuvosto 60 vuotta. Helsinki 2007, 171–182.

Kröger 2017

Kröger, Tarja: KKO 2017:29 Työntekijöiden oikeus valita luottamusvaltuutettu. Teoksessa Timonen, Pekka (toim.): KKO:n ratkaisut kommentein. KKO:n ratkaisut kommentein 2017:I. Alma Talent päivitettävä verkkojulkaisu.

Kröger – Orasmaa 2015

Kröger, Tarja – Orasmaa, Pekka: Vuosilomalaki (toinen, uudistettu painos). Talentum. Liettua 2015.

Liukkunen 2017

Liukkunen, Ulla: Normikompetenssi kollektiivisen työoikeuden normijärjestelmässä ja paikallinen sopiminen. Lakimies 7–8/2017, s. 992–1014.

Murto 2015

Murto, Jari: Ryhmänormit yrityksessä – Tutkimus työntekijäryhmiä koskevien normien asemasta. Yliopistollinen väitöskirja. Suomalainen lakimiesyhdistys. Helsinki 2015.

Murto 2018

Murto, Jari: Henkilökohtainen palkanosa – Tutkimus työehtosopimusten palkkausjärjestelmien henkilökohtaisesta palkanosasta ja sen määräytymisprosessiin liittyvistä oikeudellisista kysymyksistä. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisu. Helsinki 2018.

Mäkinen 2005

Mäkinen, Anne-Mari: Paikallinen sopiminen paperiteollisuudessa. Turun yliopisto. Turku 2005.

Niemelä 2000

Niemelä, Jukka: Paikallisen sopimisen määrä, vaikutukset ja suhtautuminen sopimiseen: analyysseja ja tulkintoja. Teoksessa Uhmavaara, Heikki – Kairinen, Martti – Niemelä, Jukka (toim): Paikallinen sopiminen työelämässä - Hyötyyn ja luottamukseen perustuvaa muutosten hallintaa. Turun yliopisto. Turku 2000, s. 117–176.

Nieminen 2000

Nieminen, Kimmo: Työsuhteen ehtojen sopiminen yhteistoimintamenettelyssä. Tumma-vuoren kirjapaino Oy. Vantaa 2000.

Nyyssölä 2013

Nyyssölä, Mikko: Vuosilomalaki (5., uudistettu painos). Sanoma Pro Oy. Helsinki 2013.

Obstbaum – Vanhala 2016

Obstbaum, Meri – Vanhala, Juuso: Paikallinen sopiminen. Kansantaloudellinen aikakauskirja – 112. vsk. – 2/2016, s. 129–153.

Puranen 2000

Puranen, Pekka: Paikallinen sopiminen metalliteollisuudessa. Metallityöväen liitto ry. Turun-
renki 2000.

Rautiainen – Äimälä 2008a

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Työaikalaki (3. uudistettu painos). WSOYpro. Juva 2008.

Rautiainen – Äimälä 2008b

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Työsopimuslaki (5. painos). WSOYpro. Juva 2008.

Rusanen 1994a

Rusanen, Jorma: Luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet: STK:n (TT:n) ja LTK:n luottamusmiessopimukset: paikallinen sopiminen. SAK. Jyväskylä 1994.

Rusanen 1994b

Rusanen, Jorma: Paikallisen sopimisen mahdollisuudet – työehtosopimusten paikallista sopimista, työehtosopimuksen kehittämistä ja muuta tuotannollista yhteistyötä koskevat määräykset vuonna 1994. SAK. Jyväskylä 1994.

Rusanen 2009

Rusanen, Jorma: Luottamushenkilön käsikirja. Edita. Helsinki 2009.

Rusanen ym. 1999

Rusanen, Jorma – Palanko-Laaka, Kirsti – Heikkerö, Jukka – Skippari, Jorma – Itkonen, Pentti: Työaika: Vuoden 1996 työaikalain säännökset ja tulkinnat (2. uudistettu ja laajennettu painos). Työväen sivistysliitto. Kainuu 1999.

Saarinen 2013

Saarinen, Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja I (6., uudistettu painos). Edita. Porvoo 2013.

Saarinen 2014

Saarinen, Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja I (6., uudistettu painos). Edita. Porvoo 2014.

Saloheimo 2012

Saloheimo, Jorma: Työ- ja virkaehtosopimusosoikeus (2., uudistettu painos). Talentum. 2012.

Sarkko 1973

Sarkko, Kaarlo: Työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset. Suomen lakimiesliiton kustannus Oy. Vammala 1973.

Sarkko 1978

Sarkko, Kaarlo: Työehtosopimuksen yleissitovuus. Lakimies 1978. Suomalainen lakimiesyhdistys. Helsinki 1978, s. 236–246.

Sarkko 1980

Sarkko, Kaarlo: Työoikeus. Yleinen osa. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja B-sarja N:o 160. Helsinki 1980.

Stokke 2008

Stokke, Torgeir Aarvaag: The Anatomy of Two-tier Bargaining Models. *European Journal of Industrial Relations*, Vol 14. 2008, s. 7–24.

Tiitinen 1979

Tiitinen, Kari-Pekka: Työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeista – Tutkimus työ- ja virkaehtosopimusten paikallistasolta alkavaa neuvottelumenettelyä tarkoittavista neuvottelulausekkeista ja niiden oikeusvaikutuksista. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja A-sarja N:o 134. Vammala 1979.

Tiitinen – Kröger 2012

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus (6., uudistettu painos). Talentum. Liettua 2012.

Tiitinen ym. 1996

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja – Lonka, Esa – Paanetoja, Jaana: Työaikalaki 1996. Jyväskylä 1996.

Timonen 1998

Timonen, Pekka: Johdatus lainopin metodiin ja lainopilliseen kirjoittamiseen. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta. Helsinki 1998.

Tuori 2003

Tuori, Kaarlo: Oikeusjärjestys ja oikeudelliset käytännöt. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisut. Helsinki 2003.

Uhmavaara 2007

Uhmavaara, Heikki: Työelämä joustaa paikallisesti sopimalla. Teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.): Työoikeus tänään, Juhlajulkaisu Martti Kairinen 1947–24/6–2007. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta 2007, s. 169–177.

Uhmavaara – Jokivuori 2003

Uhmavaara, Heikki – Jokivuori, Pertti: Vastavuoroisuus on valttia. Helsinki 2003.

Uhmavaara – Kairinen – Niemelä (toim.) 2000

Uhmavaara, Heikki – Kairinen, Martti – Niemelä, Jukka (toim): Paikallinen sopiminen työelämässä – Hyötyyn ja luottamukseen perustuvaa muutosten hallintaa. Turun yliopisto. Turku 2000.

Vuorio 1955

Vuorio, Jorma: Työsuhteen ehtojen määrääminen. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisu B-sarja N:o 76. Turku 1955.

Ylhäinen 2008

Ylhäinen, Marjo: Pohdintaa yleissitovasta työehtosopimuksesta ja paikallisesta sopimuksesta. Teoksessa Tepora, Jarno (toim.): Business Law Forum 2008. Helsingin yliopiston yksityisoikeuden laitoksen julkaisuja. Helsinki 2008, s. 209–235.

Äimälä – Kärkkäinen 2017

Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika: Työsopimuslaki (5., uudistettu painos). Alma Talent. Liettua 2017.

Virallislähteet

Kotimaiset virallislähteet

EV 215/2000 vp

Eduskunnan vastaus 215/2000 vp – HE 157/2000 vp.

HE 253/1998 vp

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 28 ja 47 j §:n, vuosilomalain 16 §:n ja opintovapaalain 13 §:n muuttamisesta 253/1998 vp.

HE 34/1996

Hallituksen esitys Eduskunnalle työaikalain ja lain kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 9 §:n muuttamisesta.

HE 20/1946 vp

Hallituksen esitys Eduskunnalle työehtosopimuslaiksi ja laiksi työtuomioistuimesta 20/1946 vp.

HE 157/2000 vp

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi 157/2000 vp.

HE 238/2004 vp

Hallituksen esitys Eduskunnalle vuosilomalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi 238/2004 vp.

LA 99/1999 vp

Lakialoite 99/1999 vp Laki työsopimuslain muuttamisesta – Reijo Laitinen /sd. ym.

Lakiluonnos: HE työaikalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

Lakiluonnos: Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Annettu 21.5.2018.

Paikallisen sopimisen lainsäädäntöä valmistelleen työryhmän mietintö 2016

Paikallisen sopimisen lainsäädäntöä valmistelleen työryhmän mietintö 7.6.2016.

Paikallista sopimista koskeva selvitys, TEM raportteja, 62/2015

Paikallista sopimista koskeva selvitys. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. TEM raportteja, 62/2015.

PeVL 1/2005 vp

Perustuslakivaliokunnan lausunto 1/2005 vp – HE 238/2004 vp.

PeVL 41/2000 vp

Perustuslakivaliokunnan lausunto 41/2000 vp – HE 157/2000 vp.

Hallitusohjelma 2015

Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015.

PTK 118/2000 vp

Pöytäkirja 118/2000 vp. Keskiviikkona 11. lokakuuta 2000.

PTK 168/2000 vp

Pöytäkirja 118/2000 vp. Torstaina 14. joulukuuta 2000.

TyVM 13/2000 vp

Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnan mietintö 13/2000 vp – HE 157/2000 vp.

KM 1993:2

Työaikalainsäädäntökomitean mietintö. Helsinki 1993.

Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö – työaikalaki. 32/2017

Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö – työaikalaki. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä. 32/2017.

KM 1992:39

Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean I osamietintö. Paikallisen sopimuksen ja työriitojen sovittelun kehittäminen. Helsinki 1992.

Työolobarometri 2010

Työolobarometri. Lokakuu 2010. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 25/2011.

KM 2000:1

Työsopimuslakikomitean mietintö KM 2000:1. Edita 2000.

VSN 4/2004 vp

Valtioneuvoston selonteko työelämästä 4/2004 vp.

*Euroopan unionin virallislähteet**Työaikadirektiivi 2003/88/EY*

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista

Oikeuskäytäntö*Työtuomioistuin*

TT:1975-11

TT:1976-10

TT:1977-64

TT:1979-90

TT:1992-63

TT:1993-95

TT:1994-50

TT:1995-27

TT:1997-31

TT:1997-49

TT:1997-71

TT:2000-18

TT:2002-76

TT:2003-49

TT:2004-112

TT:2005-8

TT:2006-10

TT:2006-22

TT:2006-31

TT:2006-37

TT:2006-40

TT:2008-43

TT:2008-114

TT:2009-110

TT:2009-118

TT:2011-113

TT:2012-36

TT:2012-71

TT:2013-61

TT:2013-63

TT:2013-125

TT:2014-93

TT:2014-108

TT:2017-28

Korkein oikeus

KKO 1987:6

KKO 1991:107

KKO 1991:174

KKO 1992:110

KKO 1994:116

KKO 1997:114

KKO 2012:82

KKO 2017:29

Hovioikeudet

Itä-Suomen hovioikeus 17.2.2017 S 16/751

Itä-Suomen hovioikeus 17.1.2018 S 17/449

Turun hovioikeus 16.10.2012 S 12/372

Turun hovioikeus 26.10.1995 S 94/1616

Käräjäoikeudet

Kymenlaakson käräjäoikeus 13.3.2015 L 12/16038

Euroopan unionin tuomioistuin

Asia C-151/02 *Jaeger* (2003) ECR I-8415

Työneuvoston lausunnot

TN 1424-07

TN 1460-14

Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea

Federation of Finnish Enterprises v. Finland Collective complaint no. 35/2006. 24.8.2006.
Case document No. 1: <https://rm.coe.int/no-35-2006-federation-of-finnish-enterprises-v-finland-case-document-n/168074098d>.

Decision on the merits of the Complaint 35/2006:

[http://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22ESCDcIdentifier%22:\[%22cc-35-2006-dmerits-en%22\]}](http://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22ESCDcIdentifier%22:[%22cc-35-2006-dmerits-en%22]}).

Yleissitovat työehtosopimukset

Ahtausalan teknisten toimihenkilöiden työehtosopimus

Ahtausalan teknisten toimihenkilöiden työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2018.

Ahtausalan toimihenkilöiden työehtosopimus

Ahtausalan teknisten toimihenkilöiden työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2018.

Ahtausalan työehtosopimus

Ahtausalan työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2019 (31.1.2021).

Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten työehtosopimus

Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten työehtosopimus 1.2.2017–31.2.2018.

Ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntien työehtosopimus

Ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntien työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2018.

Apteekkien työntekijöiden työehtosopimus

Apteekkien työntekijöiden työehtosopimus 1.2.2018–31.3.2020.

Arkkitehtisuunnittelualan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus

Arkkitehtisuunnittelualan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 1.11.2017–31.10.2020.

Asfalttialan työehtosopimus

Asfalttialan työehtosopimus 1.5.2018–30.4.2020.

Asiakaspalvelua, liikenteenhoitoa ja -ohjausta sekä hallinnollisia ja muita toimistotehtäviä koskeva työehtosopimus

Asiakaspalvelua, liikenteenhoitoa ja -ohjausta sekä hallinnollisia ja muita toimistotehtäviä koskeva työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2021.

Autoala toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus

Autoala toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 1.11.2017–31.10.2020.

Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimus

Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimus 1.11.2017–31.10.2020.

Autoliikennealojen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus

Autoliikennealojen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 26.1.2017–31.3.2021.

Autorengasalan työehtosopimus

Autorengasalan työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2021.

Bingotyöntekijöitä koskeva työehtosopimus

Bingotyöntekijöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2017 – 31.1.2018.

Elintarvikealan automiesten työehtosopimus

Elintarvikealan automiesten työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2021 (31.1.2020).

Elintarvikealojen työehtosopimus

Elintarviketeollisuusliitto ry:n ja Suomen elintarviketyöläisten liitto SEL ry:n välinen Elintarvikealojen työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2021.

Elintarviketeollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus

Elintarviketeollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2020.

Elokuvateattereita koskeva työehtosopimus

Elokuvateattereita koskeva työehtosopimus 1.2.2017–29.2.2020.

Energiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus

Energiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2020.

Energiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus

Energiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2021.

Ensihoitopalvelualan työehtosopimus

Ensihoitopalvelualan työehtosopimus (Sairaankuljettajia koskeva työehtosopimus) 1.2.2018–30.4.2020.

Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimus

Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimus 1.11.2017–31.10.2020.

Golf-alan työehtosopimus

Golf-alan työehtosopimus 1.12.2016–30.11.2017.

Hammaslaboratorioalan työehtosopimus

Hammaslaboratorioalan työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2020.

Harja- ja sivellinalojen työehtosopimus

Harja- ja sivellinalojen työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2021.

Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus

Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2018.

Hiihtokeskusalan työehtosopimus

Hiihtokeskusalan työehtosopimus 1.11.2017–21.10.2019.

Hiusalan työehtosopimus

Hiusalan työehtosopimus 1.5.2017–31.3.2021.

Huolinta-alan toimihenkilöiden työehtosopimus

Huolinta-alan toimihenkilöiden työehtosopimus 26.1.2017–31.3.2021.

Huolinta-alan varastotermiinali- ja satamatyöntekijöiden työehtosopimus

Huolinta-alan varastotermiinali- ja satamatyöntekijöiden työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2021.

Huoltokorjaamoiden työehtosopimus

Huoltokorjaamoiden työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2021 (31.1.2020).

Huvi-, teema- ja elämyspuistoja koskeva työehtosopimus

Huvi-, teema- ja elämyspuistoja koskeva työehtosopimus 1.2.2018–31.3.2020.

ICT-alan työehtosopimus toimihenkilöille

ICT-alan työehtosopimus toimihenkilöille 1.11.2017–31.1.2020.

ICT-alan työehtosopimus ylemmille toimihenkilöille

ICT-alan työehtosopimus ylemmille toimihenkilöille 1.11.2017–31.10.2020.

Jalometallialan työehtosopimus

Jalometallialan työehtosopimus 1.11.2017–31.10.2020.

Kansi- ja konepäälylystää sekä sairaanhoitajia koskeva työehtosopimus

Kansi- ja konepäälylystää sekä sairaanhoitajia koskeva työehtosopimus 1.3.2014–28.2.2017.

Kansipäälylystää ja sairaanhoitajia koskeva työehtosopimus

Kansipäälylystää ja sairaanhoitajia koskeva työehtosopimus 1.3.2017–28.2.2018.

Kaupan automiesten työehtosopimus

Kaupan automiesten työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2021.

Kaupan työehtosopimus

Kaupan työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2020.

Kemian perusteollisuuden työehtosopimus

Kemian perusteollisuuden työehtosopimus 1.12.2017–31.10.2020.

Kemianalan toimihenkilösopimus

Kemianalan toimihenkilösopimus 1.12.2017–30.11.2020.

Kemianteollisuuden ylempien toimihenkilöiden pöytäkirja

Kemianteollisuuden ylempien toimihenkilöiden pöytäkirja 1.12.2017–30.11.2020.

Kenkä- ja nahkateollisuuden ja kultaseppäteollisuuden sekä harja- ja sivellinalojen toimihenkilösopimus

Kenkä- ja nahkateollisuuden ja kultaseppäteollisuuden sekä harja- ja sivellinalojen toimihenkilösopimus 1.12.2017–30.11.2020.

Kenkä- ja nahkateollisuuden työehtosopimus

Kenkä- ja nahkateollisuuden työehtosopimus 1.12.2017–30.11.2020.

Kiinteistöalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus

Kiinteistöalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2021.

Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus

Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2020.

Konepäällystä koskeva työehtosopimus

Konepäällystä koskeva työehtosopimus 1.3.2017–28.2.2019.

Kopio- ja tulostusalan työehtosopimus

Kopio- ja tulostusalan työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2018.

Kotimaan matkustaja-alusliikenteen työehtosopimus

Kotimaan matkustaja-alusliikenteen työehtosopimus 1.3.2014–28.2.2017.

Kristillisiä järjestöjä koskeva työehtosopimus

Kristillisiä järjestöjä koskeva työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2021.

Kumiteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus

Kumiteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 1.12.2017–30.11.2020.

Kumiteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus

Kumiteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus 1.12.2017–31.10.2020.

Kuorma-autoalan työehtosopimus

Kuorma-autoalan työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2021 (31.1.2020).

Kustannustoimittajien työehtosopimus

Kustannustoimittajien työehtosopimus 1.12.2017–31.1.2020.

Kuvanvalmistamoita koskeva työehtosopimus

Kuvanvalmistamoita koskeva työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2018.

Lasikeraamisen teollisuuden toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus

Lasikeraamisen teollisuuden toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2018–30.11.2020.

Lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimus

Lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimus 1.12.2017–31.10.2020.

Lattianpäällystysalan työehtosopimus

Lattianpäällystysalan työehtosopimus 1.5.2018–30.4.2020.

Lauttaliikennettä (lossit) koskeva työehtosopimus

Lauttaliikennettä (lossit) koskeva työehtosopimus 1.4.2014–31.1.2017.

Leipomoiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus

Leipomoiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2021.

Lentoliikenteen palveluja koskeva työehtosopimus

Lentoliikenteen palveluja koskeva työehtosopimus 16.11.2017–15.1.2021.

Lentoliikenteen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus

Lentoliikenteen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2021.

Liha-alan työehtosopimus

Liha-alan työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2021.

Liikenneopetusalan työehtosopimus

Liikenneopetusalan työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2021.

Linja-autohenkilökunnan työehtosopimus

Linja-autohenkilökunnan työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2021.

Luottotieto- ja perintäalan työehtosopimus

Luottotieto- ja perintäalan työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2021.

Maa- ja vesirakennusalan työehtosopimus

Maa- ja vesirakennusalan työehtosopimus 1.5.2018–30.4.2020.

Maalausalan työehtosopimus

Maalausalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 1.3.2017–28.2.2018.

Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus

Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2020.

Maidonjalostusalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus

Maidonjalostusalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus 1.4.2014–31.1.2017.

Malmikaivosten työehtosopimus

Malmikaivosten työehtosopimus 8.11.2017–31.10.2020.

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – esimiehet

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – esimiehet
1.2.2018–31.3.2020.

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – työntekijät

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – työntekijät
1.2.2018–31.3.2020.

Matkatoimistoja koskeva työehtosopimus

Matkatoimistoja koskeva työehtosopimus 1.2.2017–30.4.2021.

Matkustamohenkilöstöä koskeva työehtosopimus

Matkustamohenkilöstöä koskeva työehtosopimus 1.9.11.2016–31.8.2019.

Media- ja painoalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus

Medialiiton ja Teollisuusliiton välinen media- ja painoalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus (kirjatyöntekijät) 1.2.2018–31.1.2021.

Medialiiton ja Suomen journalistiliiton välinen työehtosopimus

Medialiiton ja Suomen journalistiliiton välinen työehtosopimus 1.12.2017–31.1.2020.

Medialiiton ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton sekä Viestintäalan toimihenkilöt Grafinet ry:n välinen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus

Medialiiton ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton sekä Viestintäalan toimihenkilöt Grafinet ry:n välinen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2021.

Meijereiden erikoiskoulutuksen saaneiden ja teknisten toimihenkilöiden työehtosopimus

Meijereiden erikoiskoulutuksen saaneiden ja teknisten toimihenkilöiden työehtosopimus
1.2.2017–31.1.2020.

*Meijereiden erikoiskoulutuksen saaneiden ja teknisten toimihenkilöiden työehtosopimus
(Maidonjalostajien ja meijeritukkukauppiaiden liitto ry)*

Meijereiden erikoiskoulutuksen saaneiden ja teknisten toimihenkilöiden työehtosopimus
(Maidonjalostajien ja meijeritukkukauppiaiden liitto ry) 1.5.2014–29.2.2016.

Meijerityöntekijöitä koskeva työehtosopimus

Meijerityöntekijöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2021.

Mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus

Mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 13.2.2018–31.1.2020.

Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus

Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus 20.1.2018–30.11.2019.

Metsäalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus

Metsäteollisuus ry:n ja METO - metsäalan asiantuntijat ry:n välinen työehtosopimus
13.2.2018–31.1.2020.

Metsäalan työehtosopimus

Metsäalan työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2020.

Metsäkonealan työehtosopimus

Metsäkonealan työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2020.

Metsänhoitoyhdistysten toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus

Metsänhoitoyhdistysten toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2018–29.2.2020.

Metsätaimien tarhojen työehtosopimus

Metsätaimien tarhojen työehtosopimus 1.4.2014–31.1.2017.

Metsäteollisuuden bioteollisuutta koskeva työehtosopimus

Metsäteollisuuden bioteollisuutta koskeva työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2020.

Metsäteollisuuden ylempiä toimihenkilöitä koskeva pöytäkirja

Metsäteollisuuden ylempiä toimihenkilöitä koskeva pöytäkirja 13.4.2011–30.4.2014.

Metsäteollisuus ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n välinen työehtosopimus

Metsäteollisuus ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n välinen työehtosopimus 16.11.2017–30.11.2019.

Muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimus

Muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimus 1.12.2017–31.10.2020.

Museoiden työehtosopimus

Museoiden työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2021.

Neuvonta-alan runkosopimus

Neuvonta-alan runkosopimus 1.1.2018–31.12.2020.

Näyttelijöiden teatterityöehtosopimus

Näyttelijöiden teatterityöehtosopimus 1.3.2014–31.1.2017 ja neuvottelutulos 1.2.2017–31.1.2018.

Ohjelmapalvelualan työehtosopimus

Ohjelmapalvelualan työehtosopimus 1.11.2017–31.10.2019.

Optikoiden työehtosopimus

Optikoiden työehtosopimus 1.2.2018–28.2.2021.

Pahvin- ja paperinjalostusalan toimihenkilöiden työehtosopimus

Pahvin- ja paperinjalostusalan toimihenkilöiden työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2020.

Pahvin- ja Paperinjalostusalan työehtosopimus

Pahvin- ja Paperinjalostusalan työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2020.

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Rautatievirkamiesliitto ry:n välinen tutkimus-, suunnittelu- ja hallinnollisissa tehtävissä olevia korkeakoulututkinnon suorittaneita toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Rautatievirkamiesliitto ry:n välinen tutkimus-, suunnittelu- ja hallinnollisissa tehtävissä olevia korkeakoulututkinnon suorittaneita toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 1.5.2014–31.1.2017.

Panimoiden ja virvoitusjuomatehtaiden työehtosopimus

Panimoiden ja virvoitusjuomatehtaiden työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2021.

Paperiteollisuuden toimihenkilösopimus

Paperiteollisuuden toimihenkilösopimus 15.1.2018–30.11.2019.

Paperiteollisuuden työehtosopimus

Paperiteollisuuden työehtosopimus 10.11.2017–30.11.2019.

Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimus

Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimus 8.11.2017–31.10.2020.

Puusepänteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus

Puusepänteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 13.2.2018–31.1.2020.

Puusepänteollisuuden työehtosopimus

Puusepänteollisuuden työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2020.

Puutarha-alan työehtosopimus

Puutarha-alan työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2020.

Rahoitusalan siivoojia koskeva työehtosopimus

Rahoitusalan siivoojia koskeva työehtosopimus 25.3.2018–31.1.2021.

Rahoitusalan työehtosopimus

Rahoitusalan työehtosopimus 25.3.2018–31.1.2021.

Rakennusaine- ja betoniteollisuuden toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus

Rakennusaine- ja betoniteollisuuden toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2017–30.4.2018.

Rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimus

Rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimus 5.2.2018–30.4.2020.

Rakennusalan työehtosopimus

Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 1.3.2017–28.2.2018.

Rakennustuoteteollisuuden työehtosopimus

Rakennustuoteteollisuuden työehtosopimus 1.5.2018–30.4.2020.

Rautatiealan työehtosopimus

Rautatiealan työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2018.

Seminologien ja keinosiemennysasemien työehtosopimus

Seminologien ja keinosiemennysasemien työehtosopimus 1.1.2018–31.12.2020.

Sosiaalialan järjestöjä koskeva työehtosopimus

Sosiaalialan järjestöjä koskeva työehtosopimus 1.2.2018–30.4.2020.

Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus

Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus 1.12.2017–30.11.2020.

Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 2005–2007

Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 16.2.2005–30.9.2007.

Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus

Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 15.11.2017–31.10.2020.

Sähköalan tes - energia - ICT - verkosto työehtosopimus

Sähköalan tes - energia - ICT - verkosto työehtosopimus 1.3.2018–31.3.2020.

Sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimus

Sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2018.

Säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskeva työehtosopimus

Säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskeva työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2021.

Taimitarha-alan työehtosopimus

Taimitarha-alan työehtosopimus 1.1.2018–31.12.2019.

Talotekniikka-alan LVI-toimialan työehtosopimus

LVI-Tekniset Urakoitsijat LVI-TU ry:n ja Rakennusliitto ry:n Talotekniikka-alan LVI-toimialan työehtosopimus 1.3.2017–28.2.2018.

Talotekniikka-alan toimihenkilöiden työehtosopimus

Talotekniikka-alan työehtosopimus toimihenkilöille 1.2.2018–31.1.2021.

Tanssinopettajien työehtosopimus

Tanssinopettajien työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2020.

Teatterialan työehtosopimus

Teatterialan työehtosopimus 1.3.2014–31.1.2017.

Teknolohiateollisuuden sähköalan työntekijöiden työehtosopimus

Teknolohiateollisuuden sähköalan työntekijöiden työehtosopimus 1.11.2016–31.10.2017 ja työehtosopimusratkaisu 1.11.2016–31.10.2017.

Teknolohiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus

Teknolohiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 2.11.2017 – 31.10.2020.

Teknolohiateollisuuden työehtosopimus

Teknolohiateollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välinen työehtosopimus 8.11.2017–31.10.2020.

Teknolomiteollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus

Teknolomiteollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 15.11.2017–31.10.2020.

Tekstiili- ja muotialan toimihenkilösopimus

Tekstiili- ja muotialan toimihenkilösopimus 1.2.2018–30.11.2020.

Tekstiili- ja muotialan työehtosopimus

Suomen tekstiili ja muori ry:n ja Teollisuusliitto ry:n Tekstiili- ja muotialan työehtosopimus 1.12.2017–31.10.2020.

Tekstiilihuoltoalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus

Tekstiilihuoltoalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2012–28.2.2014.

Tekstiilihuoltoalan työehtosopimus

Tekstiilihuoltoalan työehtosopimus 1.1.2018–31.12.2020.

Terminaalitoimintaa koskeva työehtosopimus

Terminaalitoimintaa koskeva työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2021.

Terveyspalvelualan työehtosopimus

Terveyspalvelualan työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2018.

Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus

Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus 1.11.2017–31.10.2020.

Tilapäisten teatterimuusikkojen työehtosopimus

Tilapäisten teatterimuusikkojen työehtosopimus 1.3.2014–31.1.2017 ja neuvottelutulos 1.2.2017–31.1.2018.

Tullaajien ja huolintatyönjohtajien työehtosopimus

Tullaajien ja huolintatyönjohtajien työehtosopimus 1.12.2017–30.11.2020.

Turvetuotantoalan työehtosopimus

Turvetuotantoalan työehtosopimus 1.2.2017–31.10.2018.

Työkeskuksia ja sosiaalisesti yritykseksi muuttuneita työkeskuksia koskeva työehtosopimus
Työkeskuksia ja sosiaalisesti yritykseksi muuttuneita työkeskuksia koskeva työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2021.

Ulkomaanliikenteen kauppa-aluksia koskeva työehtosopimus
Ulkomaanliikenteen kauppa-aluksia koskeva työehtosopimus 30.5.2016–28.2.2019.

Ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimus
Ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimus 30.5.2016–28.2.2019.

Ulkomaanliikenteen pientonniston kansipäällystää koskeva työehtosopimus
Ulkomaanliikenteen pientonniston kansipäällystää koskeva työehtosopimus 1.3.2017–28.2.2018.

Ulkomaanliikenteen pientonniston konepäällystää koskeva työehtosopimus
Ulkomaanliikenteen pientonniston konepäällystää koskeva työehtosopimus 1.3.2017–28.2.2019.

Ulkomaanliikenteen pientonniston päällystää koskeva työehtosopimus
Ulkomaanliikenteen pientonniston päällystää koskeva työehtosopimus 1.3.2014–28.2.2017

Urheilujärjestöjen valmentajia koskeva työehtosopimus
Urheilujärjestöjen valmentajia koskeva työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2018.

Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus
Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2018.

Vakuutusalan työehto- ja palkkasopimukset
Vakuutusalan työehto- ja palkkasopimukset 1.11.2017–30.11.2020.

Varasto- ja kuljetusesimiesten työehtosopimus
Varasto- ja kuljetusesimiesten työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2020.

Vartiointialan työehtosopimus
Vartiointialan työehtosopimus 1.4.2016–30.4.2018.

Vedeneristysalan työehtosopimus

Vedeneristysalan työehtosopimus 1.5.2018–30.4.2020.

Veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskeva työehtosopimus

Veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskeva työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2018.

Viestintäalan teknisiä toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus

Medialiiton ja Ammattiliitto Pron välinen viestintäalan teknisiä toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2021.

Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimus

Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimus 1.11.2017–31.10.2019.

Viestinvälitys- ja logistiikka-alan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus

Viestinvälitys- ja logistiikka-alan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 1.11.2017–31.10.2019.

Viher- ja ympäristörakentamisalan työehtosopimus

Viher- ja ympäristörakentamisalan työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2020.

Vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimus

Vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2020.

Yksityisen laboratorioalan toimihenkilöiden työehtosopimus

Yksityisen laboratorioalan toimihenkilöiden työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2021.

Yksityisen opetusalan työehtosopimus

Yksityisen opetusalan työehtosopimus 1.3.2018–31.3.2021.

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 1.2.2018–31.3.2020.

Yliopistojen yleinen työehtosopimus

Yliopistojen yleinen työehtosopimus 1.2.2018–31.3.2020.

Ylioppilaskuntien työehtosopimus

Ylioppilaskuntien työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2018.

Äänilevytuottajayhtiöiden palveluksessa olevia muusikkoja, laulajia ja kapellimestareita koskeva työehtosopimus

Äänilevytuottajayhtiöiden palveluksessa olevia muusikkoja, laulajia ja kapellimestareita koskeva työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2020.

Öljy-, maakaasu- ja petrokemianteollisuutta koskeva työehtosopimus

Öljy-, maakaasu- ja petrokemianteollisuutta koskeva työehtosopimus 1.12.2017–31.10.2020.

Internetlähteet*Edilex-uutiset: Mauri Saarinen 21.10.2015*

Edilex-uutiset: AA, VT, LL.M Fachanwalt für Arbeitsrecht Mauri Saarinen: Paikallisen sopimisen asettamat vaatimukset. 21.10.2015: <https://www.edilex.fi/uutiset/46012>. Luettu 3.7.2018.

Edilex-uutiset: Jaana Paanetoja 22.9.2015

Edilex-uutiset: OTT, professori Jaana Paanetoja: Paikallisen sopimisen tulevaisuus ja eräitä muita kysymyksiä. 22.9.2015: <https://www.edilex.fi/uutiset/45586>. Luettu 2.7.2018.

Edilex-uutiset: Seppo Koskinen 10.7.2017

Edilex-uutiset: Professori Seppo Koskinen: Paikalliset sopimukset ongelmallisia liikkeen luovutuksessa - TT 2017:28. 10.7.2017: <https://www.edilex.fi/uutiset/52971>. Luettu 18.6.2018.

Edilex-uutiset: Seppo Koskinen 7.6.2017

Edilex-uutiset: Prof. Seppo Koskinen: Eri henkilöstöryhmään kuuluvilla on oikeus valita luottamusvaltuutettu, vaikka työpaikalla olisi jo toisen liiton luottamusmies. 7.6.2017: <https://www.edilex.fi/uutiset/52614>. Luettu 5.7.2018.

Edilex-uutiset: Seppo Koskinen 26.5.2017

Edilex-uutiset: Prof. Seppo Koskinen: Korkein oikeus linjasi oikeutta valita luottamusvaltuutettu. 26.5.2017: <https://www.edilex.fi/uutiset/52498>. Luettu 6.7.2018.

Edilex-uutiset: Seppo Koskinen 10.5.2017

Edilex-uutiset: Prof. Seppo Koskinen: Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun asema paikallisen sopimisen osapuolena. 10.5.2017: <https://www.edilex.fi/uutiset/52240>. Luettu 5.7.2018.

Edilex-uutiset: Paanetoja ja Ruponen 31.5.2017

Edilex-uutiset: Työ- ja sosiaalioikeuden dosentti Jaana Paanetoja ja tutkija Ilkka Ruponen: Vielä sananen ratkaisun KKO 2017:29 vaikutuksista. 31.5.2017: <https://www.edilex.fi/uutiset/52540>. Luettu 5.7.2018.

Elinkeinoelämän keskusliitto: Esitys paikallisesta sopimisesta jäi vajaaksi 15.10.2015

Elinkeinoelämän keskusliitto. Esitys paikallisesta sopimisesta jäi vajaaksi. Tiedotteet. 15.10.2015: <https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/2015/10/15/esitys-paikallisesta-sopimisesta-jai-vajaaksi/>. Luettu 29.5.2018.

Erola, Marko: Sidotut kädet – Näin yleissitovuudesta tuli työmarkkinoiden tärkein ongelma

Erola, Marko: Sidotut kädet – Näin yleissitovuudesta tuli työmarkkinoiden tärkein ongelma. EVA analyysi No 51. 8.6.2016: https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2016/06/EVA_Analyysi_Sidotut_k%C3%A4det_080616.pdf. Luettu 4.7.2018.

SAK:n verkkosivut – Kilpailukyky sopimus

SAK:n verkkosivut – Kilpailukyky sopimus: <https://www.sak.fi/tyoelama/sopimukset/kilpailukyky sopimus>. Luettu 9.3.2018.

Suomen Yrittäjät: Työehtosopimusten paikallinen sopiminen 2015

Suomen Yrittäjät: Työehtosopimusten paikallinen sopiminen, laatinut Makkula, Janne – Rytkönen, Atte – Vanhanen, Rauno: https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated_documents/tyoehtosop_paikall_sopimin_en090315.pdf. 2015. Luettu 22.5.2018.

TEM:n verkkosivut: Ministeri Lindström 7.7.2017

TEM:n verkkosivut: Tiedote: Ministeri Lindström: Olen pettynyt, ettei työaikalakityöryhmä ollut yksimielinen. 7.7.2017: http://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/ministeri-lindstrom-olen-pettynyt-ettei-tyoaikalakityoryhma-ollut-yksimielinen. Luettu 30.5.2018.

TEM:n verkkosivut 7.6.2016

TEM:n verkkosivut: Tiedote: Paikallisen sopimisen lainsäädäntöä valmistellut työryhmä jätti mietintönsä. 7.6.2016: http://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/paikallisen-sopimisen-lainsaadantoa-valmistellut-tyoryhma-jatti-mietintonsa. Luettu 28.5.2018.

Verkkouutiset: EK:n Markus Äimälä 27.4.2016

Verkkouutiset: EK:n Markus Äimälä: Väitteet luottamusmiespakosta erikoisia. 27.4.2016: <https://www.verkkouutiset.fi/ekn-markus-aimala-vaitteet-luottamusmiespakosta-erikoisia-49669/>. Luettu 9.3.2018.

Muut lähteet

PT-SAK luottamusmiessopimus

PT-SAK luottamusmiessopimus.

Seppo Koskisen asiantuntijalausunto 20.5.2016

Seppo Koskisen asiantuntijalausunto Suomen Yrittäjät ry:n pyynnöstä 20.5.2016.

Suomen Yrittäjät: Eriävä mielipide työaikalakityöryhmän mietintöön.

Suomen Yrittäjät: Eriävä mielipide työaikalakityöryhmän mietintöön. 6.7.2017. Liitteenä julkaisussa Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö – työaikalaki. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä. 32/2017.

Suomen Yrittäjien eriävä mielipide työryhmän mietintöön 2016

Suomen Yrittäjien eriävä mielipide / lausuma Paikallisen sopimisen lainsäädäntöä valmistelleen työryhmän mietintöön 7.6.2016. Yhdistettynä julkaisuun Paikallisen sopimisen lainsäädäntöä valmistelleen työryhmän mietintö 7.6.2016.

TT-SAK yleissopimus

TT-SAK yleissopimus.

Lyhenteet

EUT	Euroopan unionin tuomioistuin
HE	hallituksen esitys
KKO	korkein oikeus
OikTL	oikeustoimilaki eli laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista (228/1929)
SAK	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö
TAL	työaikalaki (605/1996)
TEhtoL	työehtosopimuslaki (436/1946)
TSL	työsopimuslaki (55/2001)
TT	työtuomioistuin

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen tausta ja tutkimuskysymykset

Työehtosopimukseen sisältyvät paikalliseen sopimiseen kelpuuttavat määräykset ovat kompetenssinormeja, joita noudattamalla saadaan lähtökohtaisesti aikaiseksi työpaikkakohtainen paikallinen sopimus.¹ Työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen on yleistynyt² Suomessa 2000-luvulla³ muuttaen työehtosopimusjärjestelmää entistä kaksitasoisemmaksi. Iso osa työehdoista määräytyy edelleen perinteisen työmarkkinamekanismin mukaisesti valtakunnallisesti, mutta enenevä osa paikallisesti sopien yritys- ja työpaikkatasolla.⁴ Samalla paikallinen sopiminen on ilmiönä kirvoittanut kannanottoja ja pohdintaa niin työpaikoilla, yhteiskunnallisessa keskustelussa ja tutkimuksissa⁵ kuin tiedeyhteisön keskuudessa⁶. Vaikka kyse pitäisi olla molempia osapuolia hyödyttävästä sopimisesta, paikallista sopimista leimaa tietynlainen vastakkainasettelu. Työnantajien kaipaamat joustot eivät aina ole työntekijöiden intressissä, ja työntekijäpuolella on paikallisesta sopimisesta keskusteltaessa usein huoli esimerkiksi sopimustasapainon puutteesta.⁷ Enenevissä määrin keskustelun keskiössä ovat olleet myös erot sopimisoikeudessa riippuen siitä, onko työnantaja työehtosopimuksen laatineeseen työnantajaliittoon järjestäytynyt, eli työehtosopimusta normaalisitovuuden perusteella noudattava vai järjestäytymätön, eli työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella noudattava.

¹ Saloheimo 2012, s. 93.

² Paikallisen sopimisen määräyksiä on kuitenkin ollut työehtosopimuksissa nykyaikaisen työehtosopimustoiminnan alkua ajoista lähtien, joten ilmiö ei sinänsä ole uusi. Tiitinen ym. 1996 s. 116; Vuorio 1955, s. 286–287; Tiitinen 1979, s. 171–179; Engblom 2013, s. 58 ja Kairinen ym. 2017–2018, V osa Kollektiivinen työoikeus, 8. luku Työehtojen paikallinen sopiminen, alaluku Paikallisen sopimisen kehitys ja tila, Sopimisvaltaa hajautettu. Osio päivitetty 16.3.2018.

³ Saloheimo 2012, s. 18 ja Saarinen 2013, s. 168.

⁴ Ks. esim. Stokke 2008, 7–20, työehtosopimusten kaksitasaisuutta luonnehditaan englanniksi käsitteellä *two-tier bargaining models*. Murto 2015, s. 1 ja Kairinen 2007, s. 169. Ks. tupo-kaudeksi nimitetystä keskitetystä työmarkkinamallista siirtymisestä hajaantuneempaan paikallista sopimista korostavaan tapaan Kauppinen 2005, s. 34 ss. sekä Murto 2015, s. 65–68.

⁵ Esim. vuoden 2010 Työolobarometrin mukaan palkkauksen yhteydessä henkilöstö on ollut selvästi tyytyväisempiä paikallisen sopimisen lopputulokseen verrattuna työehtosopimustasoon. Kääntöpuolena paikallisen sopimisen on katsottu lisäävän ristiriitoja ja asettavan paineita avoimuudelle johdon ja työntekijöiden välisissä suhteissa. Työolobarometri 2010, s. 12, 114–115

⁶ Ks. esim. Edilex-uutiset: Jaana Paanetoja 22.9.2015.

⁷ SAK, STTK ja AKAVA jäsenistöllään teettämien kyselyjen perusteella työnantajien ja henkilöstön välinen epätasavertainen neuvotteluasema ja painostus ovat paikallisen sopimisen suurimpia haasteita. Lisäksi haasteeksi on koettu sopimisen edellyttämä henkilöstön edustajien tiedonsaannin, ajankäytön ja koulutuksen puute. Paikallisen sopimisen lainsäädäntöä valmistelleen työryhmän mietintö 2016, s. 13. Ks. sopimustasapainosta myös Uhmavaara 2007, s. 171, Engblom 2013, s. 69–73 ja Uhmavaara – Jokivuori 2003, s. 126. Toisaalta työntekijöilläkin on usein esimerkiksi elämäntilanteistaan johtuvia tarpeita paikalliseen sopimiseen. Ks. Uhmavaara 2007, s. 171 ja Elinkeinoelämän keskusliitto: Esitys paikallisesta sopimisesta jäi vajaaksi 15.10.2015.

Keskustelu järjestäytymättömän työnantajan oikeudesta paikalliseen sopimiseen yleissitovan työehtosopimuksen sisältämän paikallisia osapuolia kelpuuttavan määräyksen perusteella nousi esille tällaisten työehtosopimusmääräysten ja paikallisen sopimisen yleistyessä talous- ja työelämän murroksessa 1990-luvulla.⁸ Ajan hengessä vuonna 1995 Suomen työllisysohjelman edellyttämistä toimenpiteistä linjattiin, että työehtosopimuksissa sovitut työaikajoustot tulee ulottaa koskemaan myös sellaisia yrityksiä, jotka noudattavat työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella.⁹ Pian säädettiin uusi työaikalaki (8605/1996, TAL), jossa annettiin järjestäytymättömälle työnantajalle oikeus tehdä säännöllistä työaikaa koskeva paikallinen sopimus työehtosopimuksen perusteella.

On selvää, että TAL:n säätämisen jälkeen paikalliselle tasolle sopimisvaltaa antavien kompetenssinormien määrä on lisääntynyt,¹⁰ vaikka paikalliseen sopimiseen kelpuuttamisen laajuus vaihtelee aloittain.¹¹ Kehityksen taustalla oleva yritysmaailman jatkuva muutos ja kansainvälisen kilpailun lisääntyminen koskevat ilmiöinä yhtä lailla järjestäytyneitä ja järjestäytymättömiä työnantajia, joten työnantajilla on järjestäytymisestään riippumatta usein intressi sopia työehtosopimuksen alaisesta asiasta paikallisesti sopimista koskevan määräyksen mukaisesti. Tästä kehityksestä huolimatta järjestäytymättömän työnantajan paikallisen sopimiskompetenssin rajoitukset ovat pysyneet vuosikaudet melko staattisina, joskin monilta osin epäselvinä.

Työsopimuslain (55/2001, TSL) kokonaisuudistuksen yhteydessä pysytettiin työlakien järjestäytymättömiä työnantajia koskevat paikallisen sopimisen rajoitukset kriittisestä keskustelusta huolimatta.¹² Vuoden 2016 kilpailukyky sopimuskokonaisuuden¹³ samoin kuin käynnissä olevan työaikalain kokonaisuudistuksen yhteydessä oli esillä paikallisen sopimisen alan huomattava laajentaminen koskemaan samoilla edellytyksillä järjestäytymättömiä

⁸ Laman jälkimainingeissa 1990-luvun alussa valmistui työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean mietintö KM 1992:39 paikallisen sopimuksen kehittämisestä ja paikallisen sopimisen edistämisestä tehtiin sopimuksia työmarkkinoiden keskusjärjestöjen kesken. Paikallisen sopimisen edistämisen katsottiin olevan molempien osapuolien etujen mukaista muun muassa yritysten eriytyneiden toimintaedellytysten ja niiden jatkuvan muutoksen sekä kansainvälisen kilpailun lisääntymisen vuoksi. HE 157/2000 vp, s. 46.; Saarinen 2013, s. 168; Hietala 2007, s. 27 ja Kairinen ym. 2017–2018, V osa Kollektiivinen työoikeus, 8. luku Työehtojen paikallinen sopiminen, alaluku Paikallisen sopimisen kehitys ja tila, Sopimisvaltaa hajautettu. Osio päivitetty 16.3.2018.

⁹ Kröger 1997, s. 100.

¹⁰ Saloheimo 2012, s. 18; Murto 2015, s. 167.

¹¹ Saarinen 2013, s. 168; VSN 4/2004 vp, s. 88.

¹² Ks. PTK 168/2000 vp, s. 5662 ja PTK 118/2000 vp, s. 3899–3900 ja s. 3916.

¹³ Työmarkkinakeskusjärjestöt neuvottelivat loppuun helmikuussa 2016 kilpailukyky sopimuksen. Siinä sovittiin kolmikantaisesti valmisteltavista lakimuutoksista, joilla saatettaisiin järjestäytymätön työnantaja samaan asemaan järjestäytyneen työnantajan kanssa ja poistettaisiin paikallisen sopimisen rajoitukset. Paikallisen sopimisen lainsäädäntöä valmistelleen työryhmän mietintö 7.6.2016, s. 5.

ja järjestäytyneitä työnantajia. Vaikka ehdotetut lakimuutokset kaatuivat lopulta Suomen Yrittäjien vastustukseen,¹⁴ ne ovat jälleen avanneet keskustelun järjestäytymättömän työnantajan kompetenssista paikalliseen sopimiseen.¹⁵ Kilpailukyksopimuksella lisäksi sovitettiin paikallisen sopimisen edellytysten lisäämisestä työehtosopimuksilla,¹⁶ mikä korostaa järjestäytymättömän työnantajan paikallisen sopimiskompetenssin nykytilan tutkimisen ajankohtaisuutta.¹⁷

Tutkielmassa tarkastellaan yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavan työnantajan kompetenssia paikalliseen sopimiseen työehtosopimuksen määräysten perusteella. Tietyt TSL:n, TAL:n, vuosilomalain (162/2005) ja opintovapaalain (273/1979) säädökset rajoittavat järjestäytymättömän työnantajan oikeutta paikalliseen sopimiseen. Näiden työlakien nimenomaisten kieltojen ulkopuolelle jää kuitenkin lukuisia tilanteita, joissa työehtosopimuksissa on mahdollistettu paikallinen sopiminen. Näihin paikallisen sopimisen kelpuutuksiin liittyykin näkemyseroja siitä, missä määrin järjestäytymätön työnantaja saa hyödyntää niitä yleissitovuusjärjestelmän ja normaalisitovuusjärjestelmän eroista johtuen. Lisäksi oman ongelmansa järjestäytymättömien työnantajien kentässä luovat työehtosopimusten menettelymääräykset esimerkiksi paikallisen sopimisen sopijapuolista. Näistä tutkimuksen lähtökohdista varsinaiset tutkimuskysymykset on muotoiltu seuraavasti:

Kuinka laaja kompetenssi yleissitovuuden perusteella työehtosopimuksen määräyksiä noudattavalla järjestäytymättömällä työnantajalla on paikalliseen sopimiseen kyseisen työehtosopimuksen kelpuutusmääräysten perusteella? Mitkä tekijät mahdollisesti rajoittavat sopimiskompetenssia järjestäytyneeseen työnantajaan verrattuna?

Tutkimusta raamittavat keskeisesti eri normilähteistä peräisin olevat ja yksiselitteisyydeltään eroavat rajoitukset järjestäytymättömän työnantajan paikalliselle sopimiselle. Tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi järjestäytymättömän työnantajan sopimiskompetenssia verrataan enemmän tutkittuun järjestäytyneen työnantajan sopimiskompetenssiin hakien järjestäytyntä työnantajaa koskevista opeista analogiaa ja vastakohtaispäätelmiä. Tutkimusongelma on monitahoinen, ja sitä värittää perinteisen individuaalisen työoikeuden oppien lisäksi pariteetti-ideologiaan perustuva työehtosopimusoikeus, itse työehtosopimusten moninaiset määräykset sekä lakien säännökset. Vaikka tutkimuskysymyksiä leimaavat myös

¹⁴ TEM:n verkkosivut 7.6.2016.

¹⁵ Ks. esim. Verkko uutiset: EK:n Markus Äimälä 27.4.2016.

¹⁶ SAK:n verkkosivut – Kilpailukyksopimus.

¹⁷ Ks. analyysiä paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämisen taloudellisista vaikutuksista Obstbaum – Vanhala 2016.

tietty poliittinen herkkyys ja perustuslailliset negatiiviseen yhdistymisvapauteen, yhdenvertaisuuteen ja työvoiman suojeluun liittyvät jännitteet, ei niihin ole tämän tutkielman puitteissa mahdollista perehtyä kattavasti.

Tutkielman tavoitteena on selvittää järjestäytymättömän työnantajan paikallisen sopimisen kompetenssia erityisesti silloin, kun kyse on työehtojen heikentämisestä työehtosopimuksen tai työlain säädännön tasoon nähden tai sellaisesta muutoksesta, jonka edullisempi ei ole arvioitavissa. Järjestäytymättömän työnantaja saa siis esteettä¹⁸ sopia ehdoista, jotka ovat työntekijän näkökulmasta työehtosopimuksen tasoa *edullisempia* – kunhan tämä ei alita lain tai työsopimuksessa sovittua tasoa.¹⁹ Vähimmäisedut ylittävien ehtojen osalta voidaan lähtökohtaisesti sopia vapaasti.²⁰ Tämänkään ei kuitenkaan voida katsoa olevan aivan ehdoton.²¹ On myös katsottu, että jos paikallinen sopimus on työntekijöille vähintään yhtä edullinen kuin yksittäistapauksessa parhaan suojan antava normi – esimerkiksi lain säännös tai työehtosopimuksen määräys – sopimus on lainmukainen.²² Edullisemmuuden arviointi on itsessään haastavaa muiden kuin puhtaasti rahamääräisten etuuksien osalta, mikä voi käytännössä rajoittaa sopimiskompetenssin käyttöä.

Tutkielmalla on käytännöllistä arvoa, sillä järjestäytymättömät työnantajat kaipaavat työmarkkinoille joustoa ja haluavat järjestäytyneiden työnantajien kanssa tasavertaiset oikeudet paikalliseen sopimiseen, mutta nykyisten sopimisvaltuuksien laajuus on monelle työnantajalle epäselvä. Järjestäytymättömien työnantajien osuus ei ole maassamme pieni – Suomen Yrittäjien arvioiden mukaan kaikista Suomen 90 000 työnantajayrityksestä yleissitovaa työehtosopimusta noudattaa noin 50 000 työnantajayritystä eli yli puolet kaikista

¹⁸ Ylhäinen on katsonut, että yleissitovan työehtosopimuksen vähimmäisehtoluonteen vuoksi työehtosopimuksen mahdolliset enimmäisehdot eivät tule sovellettaviksi yleissitovuuskentässä, eli osalliset eivät voi rajoittaa paikallista sopimista työntekijälle edullisemmista työsuhteen ehdoista. Toisin sanoen edullisemmuussääntöä voidaan soveltaa aina, jos työehtosopimusta sovelletaan yleissitovana. Osassa tekstiään Ylhäinen ei ole yhtä ehdoton vaan sanoo, että työntekijälle edullisemmista ehdoista sopimista rajoittaviin määräyksiin on yleissitovuuskentässä suhtauduttava vähintään varoen. Ylhäinen 2008, s. 223, 232.

¹⁹ Esimerkiksi siis yleinen paikallinen sopiminen paremmista palkoista erilaisilla tulospalkkiojärjestelmillä on ongelmatonta. Ks. esim. Uhmavaara 2007, s. 173 ja Niemelä 2000, s. 147. Mielenkiintoisena työehtosopimus-esimerkkinä toimii myös Tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksen 3.3 kohta, jonka mukaan "työntekijällä oikeus käyttää kahden kuukauden ilmoitusajalla enintään 25 % pankin tunneista, ellei paikallisesti sovita toisin". Järjestäytymättömän työnantaja saa esteettä sopia näin paikallisesti, jos sopiminen voi vain parantaa työntekijän asemaa.

²⁰ Ks. KKO 1997:114.

²¹ Ks. esim. KKO 2012:82, jossa työsopimuksessa sovitun kiinteän palkan, joka "sisältää Tes:n määrämät lisät", katsottiin olevan työehtosopimuksen vastainen, *vaikka maksetun palkan määrä on koko ajan ollut korkeampi kuin työehtosopimuksen mukaan maksettava palkka lisineen*. Työnantaja velvoitettiin maksamaan lisät.

²² Ks. Sarkko 1978, s. 244 ja Rusanen 1994a, s. 321.

työnantajayrityksistä. Yksityisellä sektorilla oli vuonna 2014 peräti 252 000 yleissitovuuden piirissä olevaa työntekijää.²³

Paikallista sopimista on tutkittu melko laajasti eri näkökulmista, ja tätä tutkimusta luonnollisesti hyödynnetään tässä tutkielmassa.²⁴ Järjestäytymättömän työnantajan sopimiskompetenssista ei kuitenkaan ole laajempaa yhtenäistä tutkimusta, joten tämä tutkielma pyrkii vastaamaan kootusti problematiikkaan.²⁵ Uudemmassa tutkimuksessa koskien paikallista palkkasopimista yleissitovien työehtosopimusten valossa aihetta on sivuttu monesta tällekin tutkielmalle relevantista näkökulmasta, mutta varsin pintapuolisesti.²⁶ Problematiikkaan viitataan myös useassa perusteoksessa, mutta yleensä harmillisen suppeasti.²⁷

1.2 Käsitteet ja rajaukset

1.2.1 Paikallinen sopiminen ja sen oikeudellinen perusta

Osa tutkielman keskeisistä käsitteistä on ymmärrettävissä usealla tavalla, joten ne on tarpeen määritellä. Tutkielmassa viitataan usein *järjestäytymättömään työnantajaan* tai *järjestäytymättömään yritykseen*. Käsitteillä tarkoitetaan työnantajaa, joka noudattaa työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella. Työehtosopimuksia kokonaan noudattamattomien työnantajien tilaa ei tutkita. *Työntekijän* ja *toimihenkilön* käsitteet ovat lähtökohtaisesti rinnastettavissa, samoin kuin *luottamusmiehen* ja *yhdysmiehen*.

Laajassa mielessä ymmärrettynä käsite *paikallinen sopiminen* kattaa kaiken yritys- ja työpaikkatasolla tapahtuvan työehtojen asettamisen jotakin sopimismenettelyä käyttämällä²⁸ perustuen työehtosopimusten lisäksi esimerkiksi lakiin tai yksityisautonomiaan.²⁹ Tässä

²³ Paikallisen sopimisen lainsäädäntöä valmistelleen työryhmän mietintö 2016, s. 12.

²⁴ Esimerkiksi Turun yliopistossa on tutkittu paikallista sopimista pitkäjänteisesti. Ks. esim. KM 1992:39 (Turun yliopiston professori Martti Kairinen oli komitean puheenjohtajana); Uhmavaara – Kairinen – Niemelä (toim.) 2000; Mäkinen 2005; Hietala 2007; Kairinen 2007; Uhmavaara 2007; Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008; Kairinen ym. 2008 ja Koskinen – Hokkanen 2017. Kaikki tutkimus ei kuitenkaan ole lainopillista, vaan esimerkiksi paikallisen sopimisen käytäntöjä tutkivaa.

²⁵ Ylhäinen on vuonna 2008 kirjoittanut varsin valottavan artikkelin "Pohdintaa yleissitovasta työehtosopimuksesta ja paikallisesta sopimuksesta", jonka kannanottoja on hyödynnetty erityisesti tutkielman kolmannessa luvussa. Kyseisessä artikkelissa esimerkiksi sopimusosapuolia koskeva problematiikka on kuitenkin rajattu kokonaan tarkastelun ulkopuolelle ja sitä kautta myöskään työehtosopimuksia ei ole tarkasteltu systemaattisesti.

²⁶ Koskinen – Hokkanen 2017, s. 55–57.

²⁷ Esimerkiksi Tiitinen ja Kröger sivuavat perusteoksessaan yksinomaan yleissitovan työehtosopimuksen kelpuuttaviin määräyksiin perustuviin paikallisiin sopimuksiin liittyviä oikeudellisia kysymyksiä, mutta toteavat samalla, että nämä kysymykset on jätettävä pitkälti vastaisen oikeuskäytännön ja tutkimuksen varaan. Tiitinen – Kröger 2012, s. 795.

²⁸ KM 1992:39, s. 9.

²⁹ Laajassa mielessä paikallinen sopiminen voi tapahtua esimerkiksi työsopimuksella, yhteistoimintasopimuksella, yrityskohtaisella työehtosopimuksella, dispositiiviseen työläinsäännöksen perustuvalla sopimuksella

tutkielmassa paikallisella sopimisella tarkoitetaan kuitenkin sen *suppeaa* merkitystä eli nimenomaan *valtakunnallisen yleissitovan työehtosopimuksen antamaan valtuutukseen perustuvaa paikallista sopimista* sekä yleissitovuus- että normaalisitovuuskentässä.³⁰ Tämän rajauksen sisällä paikallisen sopimisen käsite ymmärretään kuitenkin sillä tavalla laajasti ja käytännönläheisesti, että se kattaa kaiken työehtosopimuksen kelpuutukseen, sallimiseen tai edellyttämiseen perustuvan työpaikkatasoisen sopimisen riippumatta esimerkiksi siitä, onko kyse työsopimustasoisesta vai työehtosopimustasoisesta sopimisesta. Tutkielman eri osissa esitetään kuitenkin tarkennuksia siitä, mitä tietyssä yhteydessä pidetään esimerkiksi lain-säännöksessä tarkoitettuna paikallisena sopimisena ja minkä taas voidaan katsoa olevan paikallista soveltamista, vaikka se tutkielman mukaisessa käsitteen rajauksessa katsottaisiin paikalliseksi sopimiseksi. Esille nousee myös muita näkemyksiä siitä, mitä on pidettävä työehtosopimuksen tarkoittamana "varsinaisena" paikallisena sopimuksena ja sen vaikutuksesta esimerkiksi menettelymääräysten noudattamisvelvollisuuteen ja sopimisoikeuteen.

Yleisesti käytetyt ilmaukset *paikallinen sopiminen* ja *paikallinen sopimus* ovat peräisin valtakunnallisten työehtosopimusten määräyksistä.³¹ Paikallinen sopiminen ja paikallinen sopimus ovat sinänsä erillisiä käsitteitä. Sopiminen on toimintaa, jolla pyritään sopimukseen, mutta sopimisen lopputuloksena voi olla esimerkiksi yhteisymmärrys tai suostumus varsinaisen sopimuksen sijaan.³² Tämän tutkielman kannalta ero sopimisen ja sopimuksen välillä ei ole olennainen. Tutkittava järjestäytymättömän työnantajan kompetenssi *paikalliseen sopimiseen* ymmärretään samana kuin järjestäytymättömän työnantajan oikeus *tehdä paikallinen sopimus*.

Järjestäytymättömän työnantajan kompetenssi paikalliseen sopimiseen työehtosopimusten määräysten *perusteella* edellyttää luonnollisesti, että osalliset liitot ovat kompetenssinsa puitteissa määräyksissään mahdollistaneet paikallisen sopimisen.³³ Paikallisen sopimisen

sekä muilla velvoiteoikeudellisilla sopimuksilla. Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 15; Murto 2015, s. 3–4; ja Kairinen 2007, s. 159.

³⁰ Esimerkiksi suoraan työlakeihin perustuvaa toisin sopimista ei siis tutkita. Suppean ja laajan käsitteen eroista ks. esim. Kairinen 2007, s. 159.

³¹ Kairinen ym. 2017–2018, V osa Kollektiivinen työoikeus, 8. luku Työehtojen paikallinen sopiminen, alaluku Paikallisen sopimisen kehitys ja tila, Sopimisvaltaa hajautettu. Osio päivitetty 16.3.2018.

³² Kairinen ym. 2017–2018, V osa Kollektiivinen työoikeus, 8. luku Työehtojen paikallinen sopiminen, alaluku Paikallisen sopimisen kehitys ja tila, Suostumus – yhteisymmärrys – sopimus. Osio päivitetty 16.3.2018. Sopimistilanteiden eri tulemist ja sopimuksen ja sopimisen eroista ks. myös Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 18–24; Kairinen 2007, s. 159–160; Murto 2015, s. 111 ja Engblom 2013, s. 61.

³³ Andersin 2006, s. 20. Eri asia on, että ilman kelpuutustakin voidaan sopia työehtosopimusta edullisemmista ehdoista, ellei tätä ole nimenomaisesti kielletty. Tämä ei luonnollisesti kuulu tutkimuskysymysten alaan. Ks. kuitenkin tapauksessa Itä-Suomen hovioikeus 17.1.2018 S 17/449, s. 3–4 hovioikeuden perusteluja siitä, että paikallinen sopiminen on sallittua, jos työntekijä on saanut vähintään palkan yleiskorotuksia vastaavan edun, ja että työnantajalla on näyttöä tästä edullisemmudesta.

mahdollistaminen työehtosopimuksin on yleistä ja se on myös hyväksytty oikeuskäytännössä.³⁴ Työehtosopimuslaissa (436/1946, TEhtol) tai sen suppeissa esitöissä³⁵ ei kuitenkaan mainita paikallista sopimista lainkaan eikä muussakaan lainsäädännössä suoranaisesti ole säännöstä osallisten oikeudesta paikalliseen sopimiseen. Paikallisen sopimisen oikeudellinen perusta nojaakin pitkälti työehtosopimuskäytäntöön ja sitä koskevaan työtuomioistuimen käytäntöön.³⁶

Nimenomaisen säännöksen puutteesta huolimatta lainoppineet ovat johtaneet oikeuden paikalliseen sopimiseen TEhtol 1 §:n 1 momentista. Lainkohdassa annetaan työehtosopimuksen osallisille kompetenssi määrätä työsuhteen ehdoista. Tällä kompetenssilla osalliset voivat tehdä sopimuksen, joka ulottaa vaikutuksensa sopimuksen ulkopuolisiin tahoihin. Tällainen normikompetenssi on työtuomioistuimen oikeuskäytännön myötä laajentunut³⁷ huomattavasti kattavammaksi kuin lainkohdan sanamuoto. Kun osalliset saavat vapaasti päättää normikompetenssinsä käyttämisestä,³⁸ ne voivat myös TEhtol:n rajoissa määrätä vapaasti siitä, miten määräyksistä voidaan poiketa³⁹ ja miten niitä voidaan täydentää.⁴⁰

Vaikka työehtosopimukseen perustuvat työehdot ovat yleensä vähimmäisehtojen luonteisia, osalliset saavat päättää määräysten pakottavuudesta ottamalla työehtosopimukseen oikeudelliselta sitovuudeltaan erilaisia lausekkeita. Määräykset ovat siten toisinaan myös tahdonvaltaisia, eli paikallisesti toisin sovittavissa.⁴¹ Osalliset voivat luovuttaa eli delegoida⁴² normikompetenssiaan paikallisesti sidottujen osapuolten tasolle sopimusperusteiseksi normikompetenssiksi sallien niiden poiketa työehtosopimuksesta paikallisella sopimuksella.⁴³ Paikalliseen sopimiseen kelpuuttavien määräysten on luonnollisesti pysyttävä TEhtol:ssa säännellyn yleisen lakiperusteisen normikompetenssin rajoissa.⁴⁴ Paikallisen sopimisen sallivaa työehtosopimusta kutsutaan *viitetyöehtosopimukseksi*.⁴⁵ Viitetyöehtosopimuksen mää-

³⁴ Saarinen 2013, s. 170. Esimerkiksi tapauksessa TT:1976-10 on jo suhtauduttu sallivasti lakiin tehtäviin poikkeuksien määrittymiseen yksityiskohtaisemmin työehtosopimuksen viittaamalla tavalla.

³⁵ HE 20/1946 vp.

³⁶ Liukkunen 2017, s. 992.

³⁷ Tämän *kollektiivinen työoikeuden normikompetenssin* laajuus lisää myös työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen mahdollisuuksia. Liukkunen 2017, s. 1014.

³⁸ Tiitinen 1979, s. 172.

³⁹ Myös työehtosopimuksen tasoa heikentäen. Ks. TT:2013-63.

⁴⁰ Kröger 1992, s. 34–35.

⁴¹ Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 35; Vuorio 1955, s. 276 ja Tiitinen 1979, s. 172.

⁴² Tiitinen on pitänyt kelpoisuuden "delegointia" harhaanjohtavana ilmaisuna, ja puhuu legaalisen kelpoisuuden "rajoitetusta" tai "muotoillusta" käyttämisestä. Tiitinen 1979, s. 173.

⁴³ Saloheimo 2012, s. 18–19; Liukkunen 2017, s. 993–997; Nieminen 2000, s. 145 ja Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 36.

⁴⁴ Liukkunen 2017, s. 993–994.

⁴⁵ Kröger 1992, s. 34; Saloheimo 2012, s. 18–19 ja Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 38.

räyksiä, joilla delegoidaan normikompetenssia, kutsutaan puolestaan *kelpuutusmääräyksiksi*.⁴⁶

On kuitenkin huomattava, että vakiintunut⁴⁷ käsitys sopimisoikeuden delegoinnin mahdollisuudesta olettaa kompetenssia delegoitavan työehtosopimukseen sidotuille paikallisille tahoille. Järjestäytymättömän työnantajan oikeus käyttää delegoitua kompetenssia on jäänyt epäselväksi lukuun ottamatta seuraavassa pääluvussa käsiteltävää TAL 10 §:n mukaista sopimista säännöllisestä työajasta.⁴⁸

1.2.2 Työehtosopimusten yleissitovuus

Työehtosopimusten yleissitovuus perustuu TSL 2 luvun 7 §:ään, jonka kaksi ensimmäistä momenttia kuuluvat seuraavasti:

Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (*yleissitova työehtosopimus*) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.

Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.⁴⁹

TSL 2 luvun 7 §:n mukainen työehtosopimusten yleissitovuus tarkoittaa siis sitä, että myös järjestäytymättömien työnantajien on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä työsuhteen ehdoista ja työoloista *vähimmäisehtoina*. Tällaisen yleissitovan työehtosopimuksen määräykset syrjäyttävät tahdonvaltaiset lainsäännökset ja työsuhteen vastaavat ehdot, elleivät työsuhteen ehdot ole työntekijän kannalta edullisempia.⁵⁰ Yleissitova työehtosopimus vaikuttaa järjestäytymättömän työnantajan työntekijöiden työsuhteissa automaattisesti ja pakottavasti.⁵¹ Yleissitovan työehtosopimuksen ehdot saavat oikeusvai-

⁴⁶ Liukkunen 2017, s. 1001.

⁴⁷ Ks. esim. Vuorio 1955, s. 286–287.

⁴⁸ Tiitinen on tosin esittänyt, että osallisten kelpoisuuden delegointiin saattaa olla aihetta suhtautua varauksellisesti, jos kelpoisuutta voidaan siirtää työehtosopimukseen sidottujen ulkopuolelle. Tiitinen 1979, s. 174–175.

⁴⁹ Yleissitovuutta koskeva säännös lisättiin vuoden 1970 työsuhtelakiin vasta eduskuntakäsittelyssä ilman kunnollista valmistelua. Nykyistä TSL:a valmisteltaessa yleissitovuusjärjestelmää koskevaa sääntelyä täydennettiin ja täsmennettiin. HE 157/2000 vp, s. 72. Näistä täsmennyksistä huolimatta yleissitovuusjärjestelmä on alati keskustelun ja kritiikin aiheena. Ks. kriittisestä muihin EU-maihin vertailevasta analyysistä esim. Erola, Marko: Sidotut kädet – Näin yleissitovuudesta tuli työmarkkinoiden tärkein ongelma.

⁵⁰ HE 157/2000 vp, s. 128; Tiitinen ym. 2016, s. 128. Ks. oikeuskäytännöstä esim. KKO 1991:107.

⁵¹ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 178.

kutuksensa vähimmäispakottavan luonteisen yleissitovuussäännöksen kautta.⁵² Joskus se, mitä pidetään vähimmäisehtona, edellyttää kuitenkin itsessään tulkintaa.⁵³

Yleissitova työehtosopimus velvoittaa vain työnantajaa – TSL:iin perustuvana velvoite on yksipuolinen, joten työntekijöille ei synny sitovuutta tai edes työrauhavelvollisuutta, vaan ainoastaan etuja ja oikeuksia.⁵⁴ Työnantaja ei voi toteuttaa työehtosopimuksessa mahdollisesti sovittuja työnantajan oikeuksia pelkän yleissitovuuden perusteella.⁵⁵ Yksipuolinen velvoittavuus eroaa normaalisitovuusjärjestelmästä, ja yleissitovuusjärjestelmä voidaankin ymmärtää työlainsäädännön ja työehtosopimusjärjestelmän välitilana.⁵⁶

TSL 2 luvun 7 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä *työsuhteen ehdoista ja työoloista*. Lainkohdan esitöiden mukaan tällä vakiintuneesti tarkoitetaan työnormeja (eli ehtoja "työsopimuksissa"⁵⁷) ja niitä työolonymeja ("ehtoja työsuhteissa muuten"), joilla on sovittu työpaikan työoloista^{58, 59}. Sen sijaan järjestäytymätön työnantaja ei ole velvollinen noudattamaan työolonormien alaan kuuluvia *työehtosopimuksen toteuttamista koskevia määräyksiä*, toisin kuin järjestäytynyt työnantaja.⁶⁰ Esimerkkinä toteuttamista koskevista määräyksistä mainitaan esitöissä luottamusmiehen oikeus saada luottamusmiessopimuksissa tarkoitettuja taloudellisia tietoja.⁶¹ Noudattamisvelvollisuuden voidaan katsoa kohdistuvan niihin työehtosopimusmääräyksiin, joiden tarkoituksena on työsuhteen vähimmäisehtojen asettaminen.⁶² Määräysten *työsuh-*

⁵² Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 30.

⁵³ Ks. lausuntoasia TT:1995-27, jossa työehtosopimuksen määräystä kahdeksan tunnin vuorokautisesta työajasta ei pidetty sellaisena järjestäytymätöntä työnantajaa sitovana vähimmäisehtona, että työnantaja ja työntekijä eivät olisi työsuhteella voineet sopia sitä lyhyemmästä työajasta.

⁵⁴ HE 157/2000 vp, s. 128. Kairinen 2009, s. 165. Se, ettei työntekijälle aiheudu yleissitovasta työehtosopimuksesta velvoitteita tai vastaavaa sidonnaisuutta kuin työnantajalle, on oikeuskirjallisuudessa yleisesti hyväksytty. Ks. esim. Murto 2018, s. 130; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 697; Hietala ym. 2016, s. 647; Tiitinen ym. 1996, s. 128; Sarkko 1980, s. 255–256. Sarkko tosin toteaa, että yksipuolisuudessa on huonoa se, ettei työehtosopimuksia ole laadittu yksipuolisiksi, vaan "kauppasopimuksiksi", joilla etuja vaihdetaan. Sarkon kriittisyys yleissitovuusjärjestelmän onnistuneisuutta kohtaan on nähtävissä myös Sarkko 1978, s. 236.

⁵⁵ Hietala ym. 2016, s. 179.

⁵⁶ Ylhäinen 2008, s. 218. Ylhäinen jopa katsoo, että järjestelmä on rationaliteetiltaan lähempänä työntekijää suojaavaa pakottavaa lainsäädäntöä kuin työehtosopimusjärjestelmää, joka perustuu sopimiseen ja jossa työntekijää turvaa tasaveroiset sopijapuolet ja kevyempi oikeusturvajärjestelmä.

⁵⁷ Tällä tarkoitetaan työsuhteella sovittavissa olevia individuaalinormeja eli esim. määräyksiä palkkauksesta, työajasta, vuosilomasta, kustannusten korvauksista, velvollisuudesta työntekoon irtisanomisperusteista ja irtisanomiseen liittyvistä korvauksista. Tiitinen – Kröger 2012, s. 260; Kairinen 2009, s. 165; Tiitinen 1979, s. 148–149 ja Kairinen ym. 2017–2018, I osa Työoikeuden perusteita, 2. luku Työoikeuden normijärjestelmä, alaluku Työehtosopimukset, Työehtosopimusten yleissitovuus, Yleissitovan työehtosopimuksen normien oikeusvaikutukset. Osio päivitetty 20.10.2017. Ks. myös esim. KKO 1997:114.

⁵⁸ Esim. sellaisia solidaarinormeja, joilla määrätään sosiaalituloista ja yleisestä työturvallisuudesta. Tiitinen – Kröger 2012, s. 259.

⁵⁹ HE 157/2000 vp, s. 73.

⁶⁰ Ks. erottelusta esim. Sarkko 1980, s. 258.

⁶¹ HE 157/2000 vp, s. 73.

⁶² Ylhäinen 2008, s. 219.

teen ehdoista ja työoloista katsotaan joka tapauksessa tarkoittavan valtaosaa työehtosopimuksen määräyksistä.⁶³ Yleissitovuusjärjestelmän ja normaalisitovuusjärjestelmän erot voivat olla hyvin merkityksellisiä järjestäytymättömän työnantajan paikallisen sopimisen oikeuden kannalta, kuten tutkielman eri osissa käy myöhemmin ilmi.

1.2.3 Rajaukset

Tutkimuskysymysten tarkoituksenmukaisen ja tutkielman pituutta kunnioittavan tarkastelun mahdollistamiseksi tutkittaviin teemoihin on täytynyt tehdä asianmukaisia rajoituksia. Tutkimuskysymyksiä sivuavia aiheita tarkastellaan vain siltä osin kuin se palvelee itse tutkimuskysymyksiin vastaamista tai tarpeeksi yhtenäisen kokonaisuuden rakentamista. Erilaisuutensa vuoksi paikallista sopimista julkisella sektorilla ei käsitellä erikseen lainkaan.⁶⁴

Paikalliselle sopimiselle on yleisiä rajoituksia ja paikallisten sopimusten yleiseen, esimerkiksi oikeustoimilain (22/1929, OikTL) säännösten mukaiseen, pätevyYTEEN ja sisällön määräytymiseen vaikuttavat monet seikat. Sopimista sekä liittotasolla että paikallisella tasolla rajoittaa työehtosopimusmääräysten lisäksi pakottava lainsäädäntö,⁶⁵ joka voi perustua esimerkiksi EU-lainsäädäntöön⁶⁶, perustuslakiin tai ihmisoikeusvelvoitteisiin. Paikallinen sopimus ei myöskään saa olla naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) tai yhdenvertaisuuslain (1225/2014) vastainen, työoikeudellisen tasapuolisen kohtelun velvoitteen vastainen eikä yleisesti EU-oikeuden vastainen.⁶⁷ Nämä kysymykset on rajattu tarkastelun ulkopuolelle merkittävältä osin, sillä ne eivät ole omaleimaisia nimenomaisesti järjestäytymättömän työnantajan kompetenssille paikalliseen sopimiseen. Myöskään paikallisen sopimuksen voimassaoloon liittyviin kysymyksiin ei tutkielmassa ole mahdollista syventyä.

Tutkielmassa käsitellään työehtosopimusten yleissitovuutta yleisesti vain rajatuissa yhteyksissä, eikä esimerkiksi perehdytä tarkemmin siihen, miksi mikäkin työehtosopimus on vahvistettu yleissitovaksi tai miten kunkin työnantajan noudattama yleissitova työehtosopimus määräytyy. Paikallisen sopimuksen oikeusvaikutuksia ei käsitellä tyhjentyvästi, vaan eri-

⁶³ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 181.

⁶⁴ Ks. Saarinen 2013, s. 180; Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 153–164 sekä Kairinen ym. 2008 paikallisesta sopimisesta julkisella sektorilla.

⁶⁵ Saloheimo 2012, s. 94.

⁶⁶ Esim. työaikadirektiivi, joka on Suomessa implementoitu TAL:lla, asettaa työehtosopimusosallisten säännöstämiskompetenssille rajat, joista ei voida poiketa myöskään sopimalla asiasta paikallisesti. Ylhäinen 2008, s. 214. Esim. työajan määritelmästä ei voi sopia työaikadirektiivin vastaisesti. Ks. esim. EUT:n tapauksen C-151/02 Jaeger (2003) ECR I-8415 kohdat 58–59.

⁶⁷ Liukkunen 2017, s. 1004–1006.

laisten paikallisten sopimusten oikeusvaikutusten merkitystä systematisoivasta näkökulmasta. Luottamusmiehen käsitettä tarkastellaan tutkielmassa vain siltä osin kuin se palvelee paikallisen sopimisen mahdollisuuden tutkimista. Siten esimerkiksi luottamusmiesten asema erimielisyyksien ratkaisussa, työrauhavelvollisuudet, valintaprosessi ja korostettu suoja jäävät tutkitun ulkopuolelle.

Työehtosopimusten paikalliseen sopimiseen kelpuuttavien määräysten suuren määrän vuoksi tarkasteltavien sopimiskohteiden osalta on täytynyt tehdä rajauksia tutkimusekonomisista syistä. Järjestäytymättömän työnantajan oikeutta tehdä työehtosopimukseen perustuvia kriisi- ja vakautussopimuksia⁶⁸ tai työsuojeluun, yhteistoimintaan, tiedottamiseen ja kouluttamiseen, toimenkuviin, toiseen työhön siirtoihin tai työvoiman vähentämiseen liittyviä paikallisia sopimuksia ei siten käsitellä tutkielmassa. Myöskään luottamusmiehen ja muiden luottamushenkilöiden asemaa koskevaa paikallista sopimista ei ole tutkittu.⁶⁹

Normaalisitovuuskentän ja yleissitovuuskentän paikallisen sopimiskompetenssin eroavaisuuksien perustuslaillinen ulottuvuus on kiintoisa. Niin julkisessa keskustelussa, kaatuneissa lainsäädäntöhankkeissa⁷⁰ kuin oikeustieteessäkin on vuosien ajan pohdittu järjestäytymättömän työnantajan asemaa negatiivisen yhdistymisvapauden ja yhdenvertaisuuden kannalta.⁷¹ Yhdistymisvapauden käyttämisestä tai sen käyttämättä jättämisestä ei saisi koitua haitallisia seurauksia, mutta samanaikaisesti paikallisen sopimisen rajoitusten voidaan katsoa suosivan järjestäytynyttä työnantajaa.⁷² Rajoitusten hyväksyttävyydellä on liityntä koko yksityisautonomian periaatteesta poikkeavan yleissitovuusjärjestelmän perustuslaillisuu-

⁶⁸ Ks. kriisilausekkeista esim. Koskinen – Hokkanen 2017, s. 57–65.

⁶⁹ Ks. tällaisesta paikallisesta sopimisesta esim. Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 43. Ks. luottamusmiesten, työsuojelutoimintaan osallisten ja muiden luottamushenkilöiden korvauksista sopimisesta Koskinen – Hokkanen 2017, s. 73–75.

⁷⁰ Paikallisen sopimisen lainsäädäntöä valmistelleen työryhmän mietintö 2016, s. 26–27. Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö – työaikalaki. 32/2017, s. 169–171.

⁷¹ Erityisen aktiivinen järjestäytymättömän työnantajan sopimisoikeuksien edistämisyrityksissä on ollut Suomen Yrittäjät. Ks. esim. Suomen Yrittäjien eriävä mielipide työryhmän mietintöön 2016, s. 39–41, jossa kritisoidaan negatiivisen yhdistymisvapauden loukkausta sekä lainsäädännön syrjivyyttä, sekä Suomen Yrittäjät: Eriävä mielipide työaikalakityöryhmän mietintöön, s. 4 ss. Vuonna 2006 Suomen Yrittäjät teki jopa kantelun Euroopan neuvostolle semidispositiiviseen lainsäädäntöön liittyvästä lakisääteisestä paikallisen sopimisen rajoittamisesta. Kantelun mukaan negatiivisen yhdistymisvapauden käyttämisestä aiheutuu asianomaisille kielteisiä seuraamuksia uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan yhdistymisvapautta koskevan 5 artiklan vastaisesti. Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea kuitenkin katsoi, ettei 5 artiklan ydinsisältöä oltu rikottu. Ks. Federation of Finnish Enterprises v. Finland Collective complaint no. 35/2006 sekä Decision on the merits of the Complaint 35/2006. Ks. analyysiä problematiikasta esim. Kröger 2007.

⁷² Tiitinen – Kröger 2012, s. 80. Kuten perustusvaliokunta sen ilmaisee, "rajaus merkitsee käytännössä sitä, järjestäytymättömät työnantajat eivät saa hyväksyä sellaisia työnantajan kannalta edullisia ratkaisuja, joista järjestäytyneessä kentässä on paikallisesti sovittu", esimerkiksi työehtosopimuksen työehdot alittaen. PeVL 41/2000 vp, s. 4.

teen.⁷³ Perustuslakivaliokunta onkin arvioinut yleissitovuutta negatiivisen yhdistymisvapauden⁷⁴ ja yhdenvertaisuuden kannalta viitaten nimenomaisesti seuraavassa pääluvussa käsiteltäviin työlakien paikallisen sopimisen rajoituksiin. Perustuslakivaliokunta kuitenkin katsoi, että sopimisvaltuuksien erilaisuus ei ollut työntekijöiden suojelun tavoite huomioiden sellaista, että se asettaisi liikaa rajoitteita negatiivisen yhdistymisvapauden toteutumiselle.⁷⁵ Toisaalta, jos järjestäytymättömyydestä koituisi selvää etua järjestäytymiseen verrattuna, voitaisiin silloinkin katsoa olevan kyseessä toisensuuntainen järjestäytymisvapauden loukkaus.⁷⁶ Yhdistymisvapauden ulottuvuus ja yhdenvertaisuus ovat nousseet esille myös työntekijöiden edustamisessa esimerkiksi luottamusmiehen edustusvaltuuden osalta.⁷⁷ Tutkimuskysymysten puitteissa ei ole mahdollista syventyä perustuslaillisuus- ja hyväksyttävyyssproblematiikkaan tätä syvemmin. Problematiikka on kuitenkin tärkeää tiedostaa läpi tutkielman aiheen perusteelliseksi ymmärtämiseksi.

1.3 Metodi ja tutkimusaineisto

Tutkimustehtävänä on muodostaa kokonaiskuva järjestäytymättömän työnantajan paikallisen sopimisen sääntelystä ja tilasta. Vastauksen löytäminen edellyttää voimassaolevan oikeuden sisällön tutkimista. Siten tutkielman metodiksi soveltuu parhaiten lainoppi eli oikeusdogmatiikka, jota pidetään oikeustieteen perinteisenä ydinalueena.⁷⁸ Tutkielmassa selvitetään tutkimuskysymyksiin liittyvän voimassaolevan oikeuden sisältöä tulkiten ja systematisoiden.⁷⁹ Tulkintakannanotot muodostetaan selvittämällä oikeustilaa eri oikeuslähteitä⁸⁰ hyödyntäen.⁸¹ Systematisoinnin tarkoitus on taas luoda koherenssia voimassaolevaan oikeuteen selventämällä oikeusjärjestyksen osa-alueiden liityntäkohtia ja asemoimalla lain-säädännön ja oppien osa-alueita tosiinsa nähden. Systematisoinnilla muodostetun kokonaisuuden avulla voidaan esittää mahdollisia ratkaisuvaihtoehtoja sellaistenkin ongelmien

⁷³ Toisin kuin normaalisitovaa työehtosopimuksen ollessa kyseessä, yleissitovuuden oikeutus sääntelykeinona ei ole palautettavissa osapuolten sopimisvapautteen järjestäytymättömiin työnantajiin ulottumisen osalta. Se on päinvastoin nähtävissä sopimusvapautteen kohdistuvana rajoituksena. PeVL 41/2000 vp, s. 3.

⁷⁴ Negatiivinen yhdistymisvapaus on taattu myös TSL 13 luvun 1 §:ssä: "Työnantajalla ja työntekijällä on niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen."

⁷⁵ PeVL 41/2000 vp, s. 3–5.

⁷⁶ Tätä voitaisiin joidenkin näkemysten mukaan pitää ILO:n yleissopimuksen no 87 (SopS45/1949) vastaisena. Työmarkkinajärjestöjen kollektiivista neuvottelu- ja sopimisoikeutta suojaa myös perustuslaki. Liukkunen 2017, s. 995.

⁷⁷ Ks. esim. KKO 2017:29, kohdat 25–31; Murto 2015, s. 175–177.

⁷⁸ Ks. lainopillisesta metodista esimerkiksi Hirvonen 2011, s. 21–26, 36–52 sekä Kolehmainen 2015, s. 1–22.

⁷⁹ Lainopin tehtävänä on tuottaa perusteltuja kannanottoja oikeusjärjestyksen sisällöstä. Aarnio 1997, s. 49. Ks. lainopillisten tutkijan oivallusten perustelemisesta Kolehmainen 2015, s. 6–7.

⁸⁰ Kuten Tuori asian ilmaisee, "Oikeuslähteet antavat kielellisesti muotoiltua informaatiota oikeusjärjestyksen sisällöstä". Ks. Tuori 2003, s. 50. Aarnion mukaan oikeuslähteiksi voidaan määritellä jokainen argumentti, johon perustuen ratkaisu tai oikeudellinen kannanotto löydetään tai perustellaan. Aarnio 2006, s. 287.

⁸¹ Hirvonen 2011, s. 23–25.

osalta, joita ei ole nimenomaisesti säännelty.⁸² Erottelusta huolimatta tulkinnan ja systematisoinnin osa-alueet ovat vuorovaikutussuhteessa toisiinsa.⁸³ Tässäkin tutkielmassa järjestäytymättömään työnantajaan vaikuttava juridiikka jäsennetään kokonaisuudeksi ja sopimismahdollisuuksien rajoja hahmotetaan eri oikeuslähteitä tulkitsemalla oikeudenalakohdainen systematiikka⁸⁴ huomioiden. Sekä tulkinnalla että systematisoinnilla on siis tutkimuskysymysten kannalta keskeinen merkitys. Metodin voidaan kuvata painottuvan enemmän ongelmakeskeiseksi lainopiksi kuin normikeskeiseksi lainopiksi.⁸⁵

Tutkimusaiheesta johtuen lähdemateriaali on pitkälti kotimaista. Vahvasti velvoittavista oikeuslähteistä hyödynnetään lakia. Laki ei kuitenkaan tarjoa yksiselitteistä ratkaisua tutkimuskysymyksiin, joten tutkiessa käytetään myös heikosti velvoittavia ja sallittuja oikeuslähteitä.⁸⁶ Lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia ja kompetensseja käsitellessä hyödynnetään lainvalmisteluaineistoa kattavasti. Lisäksi tutkimusaineistona toimii oikeuskirjallisuus ja oikeuskäytäntö. Yleisten tuomioistuinten oikeuskäytäntöä tutkimusaiheesta on löydettävissä harmillisen vähän, joten oikeuskäytännön tarkastelussa painopiste on työtuomioistuimen ratkaisukäytännössä. Työtuomioistuimen ratkaisuja järjestäytymättömän työnantajan tilanteeseen sovellettaessa on kuitenkin huomioitu erot työehtosopimuksen noudattamisjärjestelmissä. Kannanotot eivät toki ole aina muutenkaan yleistettävissä, sillä työtuomioistuimen ratkaisut koskevat aina tietyn työehtosopimuksen tulkintaa tietyssä yksittäistapauksessa.

Yleissitovia työehtosopimuksia tarkastelemalla kartoitetaan ja systematisoidaan työehtosopimukseen sisältyviä paikallisen sopimisen kelpuutuksia ja työehtosopimuksista mahdollisesti johdettavia rajoituksia paikalliselle sopimiselle järjestäytymättömissä työnantajayrityksissä. Työehtosopimuksia on pyritty hyödyntämään mahdollisimman kattavasti, monipuolisesti ja havainnollistavasti. Kuten työtuomioistuimen oikeuskäytäntö⁸⁷ osoittaa, paikallisen sopimisen kelpuutukset ovat kuitenkin usein tulkinnanvaraisia, ja oikeus tulkintojen esittämiseen kuuluu liitoille ja viime kädessä työtuomioistuimelle.⁸⁸ Perusteellisten vastausten hahmottelemiseksi tutkimuskysymyksiin tutkielmassa on tarkasteltu kaikkien 166

⁸² Timonen 1998, s. 10–13.

⁸³ Aarnio 1997, s. 36–37 ja Aarnio 1989, s. 47.ss. Tulkintalainoppia on kutsuttu käytännölliseksi lainopiksi, kun taas systematisointia teoreettiseksi lainopiksi.

⁸⁴ Ks. Kolehmainen 2015, s. 13.

⁸⁵ Ks. jaottelusta ongelma- ja normikeskeiseen lainoppiin Kangas 1982, s. 383–387 ja Timonen 14–15. Ks. oikeudellisen ongelman käsitteestä myös Kangas 1997, s. 94.

⁸⁶ Ks. jaottelusta Aarnio 2006, s. 291–306.

⁸⁷ Työtuomioistuimessa on käsitelty lukuisia paikallista sopimista koskevia tapauksia. Esimerkiksi tapaus TT:2000-18 osoittaa hyvin, että paikallista sopimista koskevan työehtosopimusmääräyksen tulkinta voi liitojen näkemysten ja soveltamiskäytännön mukaan poiketa siitä, mitä sanamuodon perusteella olisi pääteltävissä. Ks. myös Mäkinen 2005, s. 66–67 ja Sarkko 1973 s. 76–77.

⁸⁸ Tiitinen – Kröger 2012, s. 76.

yleissitovan työehtosopimuksen⁸⁹ julkaistuja sanamuotoja arvioimatta kuitenkaan tyhjentävästi alakohtaisesti järjestäytymättömän työnantajan sopimiskompetenssia jokaisen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavan määräyksen osalta. Tarkoituksena on ennenkin antaa työkalut paikallisen sopimisen kompetenssin kokonaisvaltaiseen arviointiin.

1.4 Rakenne

Tämän yleisen johdantoluvun jälkeen tutkimuskysymyksiä lähestytään tutkielman toisessa pääluvussa tarkastelemalla työlainsäädännöstä johtuvia nimenomaisia rajoituksia ja mahdollisuuksia paikalliselle sopimiselle järjestäytymättömissä yrityksissä. Rajoitusten merkitysten konkretisoimiseksi on myös tutkittu sitä, missä määrin laeissa tarkoitettuja paikallisen sopimisen kelpuutuksia esiintyy yleissitovissa työehtosopimuksissa. Työlakien paikallisen sopimisen rajoitusten ulottuvuutta tarkastellaan luvun lopussa kolmesta eri näkökulmasta. Ensiksi käsitellään sitä, mitä työlaeissa tarkoitetaan säännöksistä *poikkeamisella* ja miten tämä vaikuttaa järjestäytymättömän työnantajan sopimiskompetenssin arviointiin. Toiseksi tarkastellaan sitä, mitä työlaeissa tarkoitetaan paikallisella *sopimisella* ja milloin jonkinlaista sopimista edellyttävän määräysten hyödyntämisen voitaisiinkin katsoa olevan *soveltamista* ja siten sallittua järjestäytymättömällekin työnantajalle. Kolmanneksi selvennetään vielä lakiin kirjattujen sopimisrajoitusten ulottumista muihin kuin laeissa säänneltyihin kohteisiin.

Lainsäädännön nimenomaisten rajoitusten tarkastelun jälkeen siirrytään tutkielman kolmannessa pääluvussa käsittelemään mahdollisuutta suoraan laissa säädettyjä rajoituksia pidemmälle ulottuvasta järjestäytymättömän työnantajan paikallisen sopimisen kiellosta. Tässä pääluvussa keskiössä on yleissitovuusjärjestelmän oikeudellinen luonne ja sen eroavaisuus normaalisitovuusjärjestelmästä. Yleissitovuusjärjestelmän yksipuolista velvoittavuutta ja vähimmäisehtoluonnetta eritellään sopimiskompetenssin näkökulmasta. Esiin nousevat myös dispositiivisiin lainsäädännöksiin liittyvän paikallisen sopimisen problematiikka yleissitovuusjärjestelmässä sekä mahdollisuus paikallisen sopimisen velvollisuudes-

⁸⁹ Joidenkin yleissitovien työehtosopimusten voimassaoloaika on päättynyt, eikä uusia ole vielä saatu neuvoteltua loppuun tai valmiita työehtosopimuksia ei ole syytä tai toisesta vielä julkaistu. Tämän vuoksi tutkielmassa käytetään lähtökohtaisesti viimeisimpiä yleissitovaksi vahvistettuja työehtosopimuksia, jotka on julkaistu Finlexin verkkopalvelussa osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/>. Tarkasteluajan kohtana on 23.7.2018. Ei ole syytä epäillä, etteivät työehtosopimukset säilyttäisi asemaansa yleissitovina. Ei ole syytä epäillä, etteivät työehtosopimukset säilyttäisi asemaansa yleissitovina. Ei myöskään ole syytä epäillä, että työehtosopimuksiin neuvoteltaisiin niin merkittäviä muutoksia, että neuvottelun kohteena olevat sopimukset olisi syytä rajata kokonaan tutkittavan ulkopuolelle. Jos uudempi työehtosopimus on kuitenkin löytynyt julkaistuna luotettavasta lähteestä, kuten asianomaisten liittojen sivuilta, on Finlexissä olevan vanhan työehtosopimuksen mukaan hyödynnetty uudempaa.

ta. Järjestelmien eroista johtuen paikallisten sopimuksen oikeusvaikutukset ovat erilaisia yleissitovuus- ja normaalisitovuuskentässä. Siten luvussa tutkitaan paikallisen sopimuksen oikeusvaikutusten erojen merkitystä sopimiskompetenssille. Sopimiskompetenssin vahvaa rajoittuneisuutta puoltavien näkökulmien lisäksi käsitellään kuitenkin myös näkemyksiä siitä, että paikallinen sopiminen voi olla mahdollista silloin, kun sopimisen kohteena on vain työehtosopimukseen perustuva työehto. Tämän argumentaatiohaaran merkityksen havainnollistamiseksi luvun lopussa on tutkittu näitä työehtosopimukseen sisältyviä lakiin perustumattomia sopimiskohteita.

Koska paikallista sopimista ei voida kolmannessa pääluvussa tutkitun perusteella sulkea järjestäytymättömien työnantajien osalta yksimielisesti kielletyksi, neljännessä pääluvussa tarkastellaan työehtosopimusten moninaisten menettelymääräysten vaikutuksia järjestäytymättömän työnantajan sopimiskompetenssiin potentiaalisten sopimiskohteiden osalta. Monissa työehtosopimuksissa on esimerkiksi sopijapuolia koskevia määräyksiä. Sopijapuoleksi työntekijäpuolelle on usein määrätty luottamusmies.⁹⁰ Siten luvussa on tarpeen tarkastella sitä, estääkö luottamusmiesedellytys järjestäytymättömän työnantajan paikallisen sopimisen tai vaikuttaako se muuten sopimiskompetenssiin. Tämän lisäksi tutkitaan liittojen osallistumista koskevien määräysten sekä järjestäytymättömät työnantajat nimenomaisesti sopimisen ulkopuolelle poissulkevien määräysten vaikutusta.

Viimeisen luvun johtopäätöksissä kootaan yhteen ilmenneitä tutkimustuloksia. Lisäksi arvioidaan tarvetta jatkotutkimukselle sekä esitetään kannanottoja lainsäädännön ja työehtosopimuskäytännön mahdollisista kehitystarpeista.

⁹⁰ Esimerkiksi Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 44.2 kohdan mukaan paikallisen sopimisen osapuolet ovat lähtökohtaisesti työnantaja ja (pää)luottamusmies.

2 Lainsäädännön nimenomaiset rajoitukset ja kelpuutukset paikalliselle sopimiselle

2.1 Taustaa työlakien semidispositiivisia säännöksiä koskeville sopimisrajoituksille

Lainsäädännössä ei ole yleistä kieltoa järjestäytymättömän työnantajan paikalliselle sopimiselle.⁹¹ TAL 10 §:ssä on jopa nimenomaisesti sallittu järjestäytymättömän työnantajan paikallinen sopiminen säännöllisen työajan järjestelyistä yleissitovan työehtosopimuksen kelpuutuksen perusteella. Työlainsäädännössä on kuitenkin myös monta nimenomaista rajoitusta järjestäytymättömän työnantajan sopimisoikeudelle koskien TSL:n, TAL:n, vuosilomalain ja opintovapaalain semidispositiivisiin säännöksiin liittyvää paikallista sopimista. Semidispositiivinen eli puolipakottava sääntely on indispositiivisen eli pakottavan sääntelyn ja dispositiivisen eli tahdonvaltaisen sääntelyn välimuoto.⁹² Semidispositiivinen sääntely rajoittaa työ sopimusosapuolten sopimusvapautta, mutta sääntelystä voidaan poiketa määrätynlaisella kollektiivisella sopimuksella.

TSL:n 13 luvun 7 §:ssä, TAL:n 40 §:ssä ja vuosilomalain 30 §:ssä annetaan tiettyjen lakien semidispositiivisten säännösten osalta toisinsopimismahdollisuus työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisille⁹³ yhdistyksille, ja opintovapaalain mukaan poiketa voidaan millä tahansa työehtosopimuksella. Näissä lainkohdissa ei kuitenkaan säännellä sitä, mitä asioita työmarkkinajärjestöt voivat tällä valtuutuksellaan jättää paikallisesti sovittaviksi. Lainsäädännöllä on kuitenkin vähintään epäsuorasti vahvistettu, että myös tätä erityistä normikompetenssia voi normaalisitovuuskentässä delegoida paikalliselle tasolle ja järjestäytyneet työnantajat saavat tehdä työehtosopimusten valtuutuksen mukaisia paikallisia sopimuksia.⁹⁴

Sen sijaan yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavat työnantajat saavat TSL 13 luvun 8 §:n, TAL 40 a §:n, vuosilomalain 31 §:n ja opintovapaalain 13 a §:n mukaan *noudattaa* tähän erityiseen normikompetenssiin perustuvia työehtosopimusmääräyksiä, joilla heikennetään työntekijän etuja, mutta vain, *jos soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista*. Jo noudattamisoikeus on poikkeus siitä pääsäännöstä, että järjestäytymätön

⁹¹ Saarinen 2013, s. 174.

⁹² Nieminen 2000, s. 129–130. Kairinen ym. 2017–2018, I osa Työoikeuden perusteita, 2. luku Työoikeuden normijärjestelmä, alaluku Työlainsäädäntö, Lakinormien pakottavuus ja tahdonvaltaisuus, Semidispositiiviset normit Osio, päivitetty 20.10.2017; Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 28 ja Engblom 2013, s. 41–42.

⁹³ Työlakien eri ilmaisujen valtakunnallisista työehtosopimuksista on katsottava tarkoittavan samaa. TAL:ssa sanamuodot ovat "työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan... voivat työehtosopimuksella sopia..." (19 §) sekä "Työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on ... oikeus sopia..." (40 §) ja "poikkeaminen valtakunnallisella työehtosopimuksella" (40 § otsikko). TSL:ssa ja vuosilomalaissa sanamuoto on taas "Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on ... oikeus sopia".

⁹⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 72.

työnantaja ei saa soveltaa työntekijöihinsä sellaisia työehtosopimusmääräyksiä, jotka ovat työntekijöille lakia epäedullisempia – yleissitovuus tuo työnantajalle vain velvollisuuksia, ei oikeuksia.⁹⁵ Ilman tällaista erityissäännöstä yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattava työnantaja ei saisi myöskään noudattaa pakottavasta laista työntekijän vahingoksi poikkeavia työehtosopimusten määräyksiä.⁹⁶

Valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen kelpoisuus poiketa työehtosopimuksin muutoin pakottavasta työlainsäädännöstä on 1960-luvulta lähtien vähitellen laajentunut olennaisesti.⁹⁷ Arvioidessaan nykyisen TSL:n hallituksen esitystä perustuslakivaliokunta katsoi, että saattaisi olla selvintä säätää laissa, millä edellytyksillä ja missä tarkoituksessa 13 luvun 7 §:ssä listattuja asioita voidaan jättää sovittavaksi paikallisesti.⁹⁸ Näin ei kuitenkaan tehty ja tätä kautta se, mitä päätetään jättää paikallisesti sovittavaksi, voi vaikuttaa merkittävästi järjestäytymättömän työnantajan paikallisen sopimisen kompetenssiin tässä pääluvussa selvitettävällä tavalla.

Sopijapuolten rajoitusten taustalla on pyrkimys varmistaa sopijapuolten välinen riittävä tasavertaisuus ja sopimustasapaino eli viime kädessä työntekijöiden suojeleminen.⁹⁹ Hallituksen esityksessä katsottiin, että *normaalisitovalla työehtosopimuksella* ja siihen liittyvillä suojamekanismeilla voidaan taata *myös paikallinen* neuvottelu- ja sopimistasapaino.¹⁰⁰ Sen sijaan järjestäytymättömiä työnantajia valvovat työehtosopimusten noudattamisen osalta riittämättömästi vain työsuojeluviranomaiset.¹⁰¹ Käytännössä lainsäätäjän huoli koskee sitä, että järjestäytymättömissä yrityksissä tehtyjen paikallisten sopimusten sisältö ja valvonta eivät vastaisi tasoltaan järjestäytyneissä yrityksissä tehtyjä paikallisia sopimuksia.¹⁰² Perustuslakivaliokunta huomautti TSL:a säädettäessä toisaalta, että paikallisen tason neuvottelu-

⁹⁵ HE 34/1996, s. 44; HE 253/1998 vp, s. 2; HE 157/2000 vp, s. 13, 128; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 697; Hietala ym. 2016, s. 647 ja Tiitinen ym. 1996, s. 128.

⁹⁶ HE 253/1998 vp, s. 2 ja HE 157/2000 vp, s. 13, 128. Vuosilomalain osalta ks. Kröger – Orasmaa 2015, s. 246.

⁹⁷ HE 157/2000 vp, s. 127.

⁹⁸ PeVL 41/2000 vp, s. 4.

⁹⁹ Nieminen 2000, s. 129–130; HE 157/2000 vp, s. 127; PeVL 41/2000 vp, s. 2.

¹⁰⁰ HE 157/2000 vp, s. 127. Perustelujen mukaan normaalisitovuuskentässä työehtosopimusjärjestelmän luotamusmiesjärjestelmällä turvataan työehtosopimuksen määräysten noudattamisen valvontaa, työnantajalle voidaan tuomita hyvityssakko työehtosopimuksen rikkomisesta, jäsenyönantajia valvovat työnantajayhdistykset ja työntekijöitä suojelee työtuomioistuimen prosessin nopeus ja edullisuus verrattuna yleisiin tuomioistuimiin.

¹⁰¹ HE 157/2000 vp, s. 127–128. Työsuojeluviranomaisten voimavaroja ja käytettävissä olevia oikeudellisia keinoja pidettiin hallituksen esityksessä liian suppeina paikallisen tason sopimisen valvomiseen.

¹⁰² Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 698.

ja sopimustasapainoa olisi mahdollista turvata yleissitovuuskentässä myös lainsäädännön avulla, kuten TAL:ssa oli jo tehty.¹⁰³

Kriittisistä huomioistaan huolimatta perustuslakivaliokunta piti järjestäytymättömän työnantajan valtuuksien rajoittamista valtiosääntöoikeudellisesti hyväksyttävänä ottaen huomioon perustuslain 18 §:n säännös työvoiman suojelusta ja yleissitovuuden perustuminen lakiin.¹⁰⁴ Lakeja säädettyäessä kuitenkin korostettiin tarvetta seurata työehtosopimuskäytännön kehitystä negatiivisen yhdistymisvapauden kannalta ja ryhtyä lainsäädäntötoimiin käytäntöjen mahdollisesti muuttuessa enemmän paikallista sopimista painottaviksi.¹⁰⁵ Työehtosopimuskäytäntöä on seurattu edellytetysti,¹⁰⁶ mutta toistaiseksi seuranta ei kuitenkaan ole johtanut lainsäädäntömuutoksiin järjestäytymättömän työnantajan sopimisoikeuden osalta, vaikka rajoitusten poistamista on muutamaan otteeseen ehdotettu.¹⁰⁷ Nyt valmisteilla olevan uuden työaikalain lakiluonnoksessa onkin viitattu perustuslakivaliokunnan vuoden 2000 kannanottoon sopimisoikeuksien erilaisuuden hyväksyttävyydestä.¹⁰⁸ Tämän lainopillisen tutkimuksen rajoissa ei syvennytä enempää käsiteltävän sopimisoikeutta rajoittavan sääntelyn tarkoituksenmukaisuuteen, hyväksyttävyyteen tai sopimistasapainon toteutumiseen.

Seuraavassa käsitellään laeittain voimassaolevan oikeuden tilaa, mutta taustalla olevat jännitteet ja muutospaineet on tärkeää tiedostaa. Lakikohtaisen tarkastelun jälkeen lainsäädän-

¹⁰³ PeVL 41/2000 vp, s. 3–4.

¹⁰⁴ PeVL 41/2000 vp, s. 3–4. Perustuslakivaliokunta viittasi valvonnan ja tasapainon osalta myös uuteen ehdotettuun luottamusvaltuutettua koskevaan TSL 13 luvun 3 pykälään ja toi esille sen, että työrauhavelvoitteen puuttuessa järjestäytymättömässä kentässä työntekijät voivat käyttää työtaistelutoimia huolehtiessaan työehtojensa tasosta. Vuosilomalain uudistuksen yhteydessä muutama vuosi myöhemmin perustuslakivaliokunta ei nähnyt aihetta muuttaa aiempaa linjaansa sääntelytekniikan pysyessä samana. PeVL 1/2005, s. 4.

¹⁰⁵ HE 157/2000 vp, s. 128; PeVL 41/2000 vp, s. 5; TyVM 13/2000 vp, s. 7 ja EV 215/2000 vp, s. 1.

¹⁰⁶ Valtioneuvoston selonteon VSN 4/2000 vp, s. 60 todetaan, ettei työehtosopimuskehitys antanut aihetta tarkistaa lainsäädäntöä. Myös vuosilomalain uudistuksen yhteydessä HE 238/2004 vp, s. 76 otettiin esille seurannan tarve, mutta katsottiin, ettei työmarkkinatilanteessa tai työehtosopimuskehityksessä ollut tapahtunut mitään sellaista, joka edellyttäisi paikallisen sopimisen sallimista järjestäytymättömille työnantajille. Paikallisen sopimisen lainsäädäntöä valmistelleen työryhmän mietinnössä 2016 katsottiin s. 26–27, että "työehtosopimuskäytännössä ja työmarkkinoilla tapahtuneet muutokset ovat luoneet edellytykset säätää yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalle työnantajalle mahdollisuudet soveltaa paikallisen sopimisen sallivia työehtosopimusmääräyksiä". Mietintö ei kuitenkaan johtanut tarkoitettuihin lainsäädäntötoimiin.

¹⁰⁷ Työ- ja elinkeinoministeriön yhteistoiminta-asiamies Harri Hietalalta tilaamassa selvityksessä ehdotettiin työlaeissa olevien paikallisen sopimisen rajoitusten purkamista. Muutostarpeen osalta ei kuitenkaan viitattu työehtosopimuskäytännön kehitykseen, vaan hallitusohjelman kirjauksiin. Paikallista sopimista koskeva selvitys, TEM raportteja, 62/2015, s. 11, 14–15. Hallitusohjelma 2015, s. 16. Runsaasti kritisoitu selvitys johti jatkovalmisteluun, ja 2016 kilpailukyky sopimuksen toteuttamiseksi tehtiin kolmikantavalmistelussa ehdotus TSL 13 luvun 8 §:n muuttamisesta siten, että järjestäytymättömiä työnantajia koskeva paikallisen sopimisen rajoitus poistettaisiin. Paikallisen sopimisen lainsäädäntöä valmistelleen työryhmän mietintö 2016, s. 1, 17, 26–27. Nyt valmisteltavan työaikalain mietintövaiheessa ehdotettiin jälleen poistettavaksi järjestäytymättömän työnantajan paikallisen sopimisen rajoitteet. Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö – työaikalaki. 32/2017, s. 4.

¹⁰⁸ Lakiluonnos: HE työaikalaksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi, s. 139–140.

nön rajoitusten käytännöllisen ulottuvuuden ymmärtämiseksi pohditaan semidispositiivisista säännöksistä *poikkeamisen* käsitettä sekä *paikallisen sopimisen* käsitettä lakien kontekstissa. Lisäksi selvennetään näiden nimenomaisesti lakiin perustuvien sopimisrajoitteiden ulottumattomuutta paikalliseen sopimiseen muista asioista.

2.2 Työsopimuslain sopimisrajoitukset

TSL 13 luvun 6 §:n mukaan laki on lähtökohtaisesti pakottava. TSL 13 luvun 7 §:ssä annetaan kuitenkin työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisille yhdistyksille oikeus sopia tietyistä TSL:n alaisista asioista TSL:n lähtökohtaisesta pakottavuudesta poiketen. Poikkeamisoikeus ulottuu sellaisiin asioihin, joissa alakohtaiset erityispiirteet ja -tarpeet on taroituksenmukaista toteuttaa alakohtaisilla sopimuksilla.¹⁰⁹ Liitot saavat säännöksen listauksen mukaan sopia poikkeavasti siitä, mitä säädetään

- TSL 1 luvun 5 §:ssä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhde-etuuksista,
- TSL 2 luvun 5 §:ssä työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle,
- TSL 2 luvun 11 §:ssä sairausajan palkasta,¹¹⁰
- TSL 2 luvun 13 §:ssä palkanmaksuajasta ja -kaudesta,
- TSL 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisen perusteista (pois lukien sopiminen 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun lomautuksen enimmäisajan pidentäminen),
- TSL 5 luvun 3 §:ssä ennakkoselvityksestä ja työntekijän kuulemisesta,
- TSL 5 luvun 4 §:ssä lomautusilmoituksesta,
- TSL 5 luvun 7 §:n 2 momentissa työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta,
- TSL 6 luvun 6 §:ssä työntekijän takaisin ottamisesta,
- TSL 7 luvun 4 §:ssä työn tarjoamisvelvollisuudesta koskien tarjoamisvelvollisuuden alueellista laajuutta,¹¹¹
- TSL 7 luvun 13 §:ssä irtisanotun työntekijän oikeudesta työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen sekä
- TSL 9 luvussa työsopimuksen päättämismenettelystä.

Työsopimuslain kokonaisuudistuksella vuonna 2001 semidispositiivisten säännösten piiriä laajennettiin edelliseen työsopimuslakiin (320/1970) nähden.¹¹²

¹⁰⁹ HE 157/2000 vp, s. 126.

¹¹⁰ Ks. esim. Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 31.1.4.

¹¹¹ Ks. esim. Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 35.1.

¹¹² HE 157/2000 vp, s. 126. Vastaavat noudattamisoikeudet ja sitä koskevat rajoitukset järjestäytymättömälle työnantajalle luova säännös oli lisätty vanhaan työsopimuslakiin sen elinkaaren loppupäässä (lailla 33/1999 työsopimuslain 28 ja 47 j §:n muuttamisesta). Ennen vuoden 1999 uudistusta työsopimuslaissa, vuosilomaissa ja opintovapaalaissa säädettiin kyllä siitä, että *työehtosopimukseen sidottu työnantaja* saa soveltaa se-

Edellä todetusti TSL 13 luvun 8 §:ssä annetaan järjestäytymättömälle työnantajalle oikeus noudattaa työehtosopimuksen soveltamisalalla myös juuri listattuja TSL 13 luvun 7 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, joilla heikennetään työntekijän etuja. Edellytyksenä noudattamis-oikeudelle on kuitenkin se, *ettei määräysten soveltaminen edellytä paikallista sopimista*. Järjestäytymätön työnantaja saa ainoastaan soveltaa näitä työntekijän oikeuksia heikentäviä työehtosopimusmääräyksiä, jotka ovat sovellettavissa suoraan ilman sopimista.¹¹³ Jos siis työehtosopimuksessa on esimerkiksi määräys siitä, että "lomautusilmoitusajaksi on 14 päivän sijasta 7 päivää", kyseinen määräys on myös järjestäytymättömän yrityksen käytettävissä. Sitä vastoin työehtosopimuksen määräys siitä, että "lomautusilmoitusajaksi on 14 päivän sijasta 7 päivää, jos siitä sovitaan paikallisesti", ei ole järjestäytymättömän työnantajan käytettävissä,¹¹⁴ vaikka yrityksen olisi muuten noudatettava yleissitovaa työehtosopimusta.¹¹⁵ Tällainen paikallisen sopimisen kautta annettu mahdollisuus lomautusilmoitusajan lyhentämiseen on esimerkiksi Kaupan työehtosopimuksessa.¹¹⁶

Toisena konkreettisena esimerkkinä toimii Teknologiateollisuuden työehtosopimus, jonka 35.4 kohdan mukaan "Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta työntekijän takaisin ottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella".¹¹⁷ Vastaavasti järjestäytymättömän työnantajan käytettävissä eivät ole myöskään esimerkiksi palkanmaksuajankohtaa koskevat sopimismahdollisuudet, mikäli sopiminen merkitsisi palkanmaksua muutoin kuin palkanmaksukauden viimeisenä päivänä tai työehtosopimuksessa määrättyä ajankohtana. Tällaisia sopimismahdollisuuksia palkan maksamisesta¹¹⁸ löytyy useista työ-

midispositiivisiin säännöksiin perustuvia määräyksiä myös niihin työntekijöihin, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimuksen, mutta joiden työsuhteissa on *TEhtol:n mukaan* noudatettava kyseisiä työehtosopimusmääräyksiä. Laeissa ei kuitenkaan ollut säännelty järjestäytymättömän työnantajan asemaa, toisin kuin TAL:ssa. HE 253/1998 vp, s. 2–4.

¹¹³ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 697.

¹¹⁴ Ks. tosin jaksossa 2.7 esitetty paikallisen sopimisen ja soveltamisen rajanvedosta.

¹¹⁵ Hietala ym. 2016, s. 648.

¹¹⁶ Kaupan työehtosopimuksen 5.9 §. Vastaavasti esim. Optikoiden työehtosopimuksen 6.10 §. Lomautusilmoitusajasta ja sen toteuttamistavasta on kelpuutettu sopimaan vielä avoimemmin esim. Ahtausalan teknisten toimihenkilöiden työehtosopimuksen 5.2 §:ssä, Ahtausalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 6.6 §:ssä; Elintarvikealojen työehtosopimuksen 14 §:ssä, Energiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen Irtisanomissuojasopimuksessa, Golf-alan työehtosopimuksen 4.7 §:ssä, Kenkä- ja nahkateollisuuden ja kulta-seppäteollisuuden sekä harja- ja sivellinalojen toimihenkilösopimuksen 6 §:ssä, Lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimuksen 2.5:ssä, Panimoiden ja virvoitusjuomatehtaiden työehtosopimuksen ETL/SEL Irtisanomissuojasopimuksen 2003 14 §:ssä, Teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 14.4 § ja Tekstiili- ja muotialan toimihenkilösopimuksen Irtisanomissuojasopimuksen 15 §:ssä.

¹¹⁷ Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 35.4 kohta. Ks. myös esim. Harja- ja sivellinalojen työehtosopimuksen 5.4 §; Metsänhoitoyhdistysten toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen Irtisanomissuojasopimuksen 20 §; Teknologiateollisuuden sähköalan työntekijöiden työehtosopimuksen 25.4 ja Tekstiilihuoltoalan työehtosopimuksen 2.6.

¹¹⁸ Ks. esim. Ahtausalan teknisten toimihenkilöiden työehtosopimuksen 10 §; Elintarvikealojen työehtosopimuksen 15 §; Hiihtokeskusalan työehtosopimuksen 6.1 §; Kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen 9.5 §; Kumiteollisuuden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 11 §; Leipomoiden työntekijöitä koskevan työ-

ehtosopimuksista.¹¹⁹ Myös sairausajan palkan maksamisen osalta on saatettu mahdollistaa paikallinen sopiminen,¹²⁰ samoin kuin lomauttamisen perusteiden osalta.¹²¹

Kuten esimerkeistä käy ilmi, työehtosopimuksista tosiasiaassa esiintyy paikallisen sopimisen kelpuutuksia TSL 13 luvun 7 §:n alaisista asioista. Järjestäytymättömän työnantajan paikallisen sopimisen kompetenssi on näiden kohteiden osalta rajoittuneempaa kuin järjestäytyneen. Sääntelyn epäloogisuutta on kritisoitu ja yritetty muuttaa¹²². Säännös mahdollistaa suuremman – automaattisen – poikkeamisen järjestäytymättömälle työnantajalle, mutta ei pienempää – sopimistahdosta riippuvaa – poikkeamista.¹²³ Perustuslakivaliokunta ei pitänyt täysin ongelmattomana myöskään sitä, että järjestäytymättömän työnantajan asema jätetään TSL 13 luvun 8 §:llä riippuvaiseksi siitä, mitä asioita valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen työehtosopimuksissa siirretään paikallisesti sovittaviksi.¹²⁴

2.3 Työaikalain sopimisrajoitukset ja kelpuutukset

2.3.1 Semidispositiivisista säännöksistä poikkeaminen

TAL kuuluu työsuojelulainsäädännön piiriin, joten senkin säännökset ovat lähtökohtaisesti pakottavia, kuten lain 39 §:stä käy ilmi.¹²⁵ TAL 40 ja 40 a §:ssä on TSL:n sääntelyä vastaavalla tekniikalla rajoitettu järjestäytymättömän työnantajan oikeutta paikalliseen sopimiseen.¹²⁶ TAL 40 §:ssä annetaan työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisille yhdistyksille oikeus TAL:n lähtökohtaisesta pakottavuudesta poiketen sopia toisin siitä, mitä säädetään

ehtosopimuksen 12 §; Medialiiton ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton sekä Viestintäalan toimihenkilöt Grafi-net ry:n välinen toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 4.10; Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – esimiehet 22 §; Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – työntekijät 21 §; Muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimuksen 18.1 §; Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 18; Turvetuotantoalan työehtosopimuksen 13 § ja Öljy-, maakaasu- ja petrokemianteollisuutta koskeva työehtosopimuksen 18.1 §.

¹¹⁹ Ks. palkanmaksuun liittyvistä paikallisen sopimisen kelpuutuksista tarkemmin Koskinen – Hokkanen 2017, s. 75.

¹²⁰ Esim. Elintarvikealojen työehtosopimuksen 28 §.

¹²¹ ICT-alan työehtosopimus ylemmille toimihenkilöille 3 §; Rakennusalan työehtosopimuksen Sopimus irtisanomissuojasta ja lomauttamisesta rakennusosalalla 2.4 § ja Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 37.5.

¹²² Paikallisen sopimisen lainsäädäntöä valmistelleen työryhmän mietintö 2016, s. 19.

¹²³ Hietala ym. 2016, s. 648.

¹²⁴ PeVL 41/2000 vp, s. 4.

¹²⁵ Saarinen 2014, s. 1001.

¹²⁶ TSL:n kokonaisuudistuksen yhteydessä vastaava sääntelymalli lisättiin myös TAL:iin. Muutoksella haluttiin selkeyttää eri perustein työehtosopimusta noudattavien työnantajien asemaa. HE 157/2000, s. 140. TAL:n alkuperäisessä säännöksessä ei ollut erikseen säännelty yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavan työnantajan asemaa eikä erikseen kielletty tai mainittu paikallista sopimista. Alkuperäisessä 40 §:ssä puhuttiin työntekijöistä, "jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä." Muutoksen myötä 40 §:ssä säädetään vain TEhtol:n 4 §:n nojalla sidotun työnantajan oikeuksista, kun taas järjestäytymättömät työnantajat koskeva sääntely on erotettu ja tarkennettu 40 a §:ään.

- TAL 4 §:ssä työajasta,
- TAL 5 §:ssä varallaoloajasta,
- TAL 13 §:n 2 momentissa liukuma-ajasta,
- 15 §:n 2 momentissa lyhennetystä työajasta tehtävästä sopimuksesta,
- TAL 22 – 25 §:ssä lisä- ja ylityökorvauksista ja työsuhteen päättymisestä kesken tasoittumisjakson,
- TAL 26 §:n 1 momentissa yötyöstä sekä
- TAL 27 §:ssä vuorotyöstä ja yövuoroista jaksotyössä
- TAL 28 §:ssä päivittäisistä lepoajoista
- TAL 29–30 §:ssä vuorokausilevosta
- TAL 31–32 §:ssä viikoittaisesta vapaa-ajasta
- TAL 33 §:ssä sunnuntaityöstä
- TAL 34 §:ssä työajan tasoittumisjärjestelmästä sekä
- TAL 35 §:ssä työvuoroluettelosta.

TAL 40 a §:ssä annetaan järjestäytymättömälle työnantajalle oikeus noudattaa työehtosopimuksen soveltamisalalla myös mainittuihin semidispositiivisiin säännöksiin perustuvia työntekijän kannalta lain tasoa heikompia työehtosopimusmääräyksiä. Jälleen *ehtona on, ettei määräyksen soveltaminen edellytä paikallista sopimista*. Työaikalaki on tällä hetkellä kokonaisuudistuksen kohteena. Vaikka mietintövaiheessa paikallisen sopimisen rajoituksia ehdotettiin purettavaksi,¹²⁷ viimeisimmässä lakiluonnoksessa semidispositiivisista säännöksistä poikkeamisesta on ehdotettu säädettäväksi uuden työaikalain 34 ja 35 §:ssä pitkälti nykyistä vastaavalla tavalla. Erona olisi se, ettei työajaksi luettavasta ajasta, varallaoloajan käsitteestä tai vuorotyön käsitteestä voisi enää poiketa työehtosopimuksella.¹²⁸

Hyvänä esimerkkinä TAL 40 ja 40 a §:ien välisestä dynamiikasta toimii Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen kohta 20.6, jossa TAL 40 §:n kelpuutuksen perusteella delegoidaan ylityölisä paikallisesti sovittavaksi. Järjestäytymätön työnantaja ei saa soveltaa kyseistä paikallista sopimista edellyttävää määräystä. Paikallinen sopiminen ylityökorvauksista on tavalla tai toisella mahdollistettu valtaosassa yleissitovista työehtosopimuksista. Sopimiskelpuutukset koskevat ylityökorvausten määräytymistä yleisesti¹²⁹ ja ylityökäsitteen

¹²⁷ Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö – työaikalaki. 32/2017, s. 58, 192. Kuten edellisenkin paikallista sopimista koskevan muutosyrityksen kanssa vuonna 2016, Suomen Yrittäjät olivat aktiivisia vastustajia myös tätä mietintöä kohtaan (Ks. Suomen Yrittäjät: Eriävä mielipide työaikalakityöryhmän mietintöön).

¹²⁸ Lakiluonnos: HE työaikalaksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi, s. 121–126. Kun sekä työnantaja- että työntekijäjärjestöt jättivät eriävät mielipiteensä mietintöön, hallitus otti ohjat uudistuksen jatkovalmistelussa ja kipukohtien ratkaisemisessa (Ks. TEM:n verkkosivut: Ministeri Lindström 7.7.2017). Toukokuusta lakiluonnosta seuraava hallituksen esitys on tulossa eduskuntaan käsiteltäväksi vasta syksyllä 2018.

¹²⁹ Ks. esim. Ahtausalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 14.9 §; Energiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 13.5 §; Energiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 4; Metsäalan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 10.6 §; Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimuksen 9.8 §;

määrittelyä.¹³⁰ Sopimiskelpuutuksia esiintyy myös lisä- ja ylityö- ja sunnuntaikorvausten vaihtamisesta vapaaseen¹³¹ sekä sunnuntaityökorvauksista.¹³²

Työehtosopimuksissa on myös annettu mahdollisuuksia sopia yötyön teettämisestä TAL 26 §:stä poiketen.¹³³ Paikallinen sopiminen on joissakin työehtosopimuksissa mahdollista myös vuorotyöntekijän pysymisestä jatkuvasti samassa vuorossa.¹³⁴ Työehtosopimusten lähtökohtaisten varallaolokorvausten osalta on mahdollistettu toisin sopimista,¹³⁵ samoin kuin liukuma-ajan enimmäismäärästä sekä sen enimmäiskertymistä lain maksimeista poikkeavasti.¹³⁶ Sopimiskohteena esiintyvät myös työvuoroluettelon laatimiseen liittyvät sei-

Sähköalan tes - energia - ICT - verkosto työehtosopimuksen 20.6 ja Yksityisen laboratorioalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 12 §.

¹³⁰ Ks. esim. Jalometallialan työehtosopimuksen 26.7 §; Malmikaivosten työehtosopimuksen 20.6; Medialiiton ja Suomen journalistiliiton välisen työehtosopimuksen 3.4.7 §; Mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 15.10 §; Puusepänteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 15.10 §; Teknoliateollisuuden sähköalan työntekijöiden työehtosopimuksen 20.6 ja Viestintäalan teknisiä toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 3.8.

¹³¹ Ks. esim. Ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntien työehtosopimuksen 7 §; Asiakaspalvelua, liikenteen hoitoa ja -ohjausta sekä hallinnollisia ja muita toimistotehtäviä koskevan työehtosopimuksen 5 §; Autoala toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 10.5, 12.1 ja 16.4 §; Huolinta-alan varastotermiinali- ja satamatyöntekijöiden työehtosopimuksen 9.6 §; Huvi-, teema- ja elämyspuistoja koskevan työehtosopimuksen 9.5 §; Kemianalan toimihenkilösopimuksen 18 §; Kenkä- ja nahkateollisuuden ja kultaseppäteollisuuden sekä harja- ja sivellinalojen toimihenkilösopimuksen 16, 17, 21 §; Kumiteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 17 ja 18 §; Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – työntekijät 20 §; Pähvin- ja paperinjalostusalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 12.2 § ja 16; Rahoitusalan työehtosopimuksen 12.8 §; Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 10 §, 13.2 ja 17.4 §; Sähköalan tes - energia - ICT - verkosto työehtosopimuksen 20.2; Tekstiili- ja muotialan toimihenkilösopimuksen 11.3, 14.1 ja 19 § ja Yksityisen laboratorioalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 9, 10 ja 11 §;

¹³² Ks. esim. Energiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 14.1 §; Optikoiden työehtosopimuksen 5 § ja Sähköalan tes - energia - ICT - verkosto työehtosopimuksen 22.3.

¹³³ Ks. esim. Jalometallialan työehtosopimuksen 24 §; Kemian perusteollisuuden työehtosopimuksen 6 §; Kemianalan toimihenkilösopimuksen 15 §; Malmikaivosten työehtosopimuksen 19.7; Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen 20.4 §; Mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 9.4 §; Metsäteollisuuden bioteollisuutta koskevan työehtosopimuksen 12.3 §; Muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimuksen 6 §; Pähvin- ja paperinjalostusalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 18.8 §; Paperiteollisuuden työehtosopimuksen 6.2 §; Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimuksen 8.7 §; Puusepänteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 9.4 §; Sähköalan tes - energia - ICT - verkosto työehtosopimuksen 13 §; Teknoliateollisuuden työehtosopimuksen 19.7; Tekstiilihuoltoalan työehtosopimuksen 3.1 ja Öljy-, maakaasu- ja petrokemianteollisuutta koskeva työehtosopimuksen 6.6 §.

¹³⁴ Ks. esim. Elintarvikealojen työehtosopimuksen 16 §; Liha-alan työehtosopimuksen 16 §; Panimoiden ja virvoitusjuomatehtaiden työehtosopimuksen 16.4 §; Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimuksen 8.5 §; Rakennustuoteteollisuuden työehtosopimuksen 8.11 §; Talotekniikka-alan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 17 §; Teknoliateollisuuden työehtosopimuksen 19.6 ja Tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksen 3.1.7 kohta.

¹³⁵ Ks. esim. Autoala toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 14 §; Elintarviketeollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 18.1 §; Energiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 15.6 §; ICT-alan työehtosopimus toimihenkilöille 16.2 §; ICT-alan työehtosopimus ylemmille toimihenkilöille 8 §; Medialiiton ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton sekä Viestintäalan toimihenkilöt Grafinet ry:n välinen toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 3.9; Mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 18.1 §; Puusepänteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 18.1 §; Paperiteollisuuden toimihenkilösopimuksen 18.1 §; Talotekniikka-alan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 24 §; Taimitarha-alan työehtosopimuksen 12 §; Teknoliateollisuuden sähköalan työntekijöiden työehtosopimuksen 20.12; Tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksen 3.16 ja Viestintäalan teknisiä toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 3.11.

¹³⁶ Ks. esim. Arkkitehtisuunnittelualan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 5.4 §; Henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksen 14.1 §; ICT-alan työehtosopimus toimihenkilöille 5.5 §; Lentoliikenteen toimihen-

kat¹³⁷ sekä työajan tasoittumisjärjestelmät.¹³⁸ Vuorokausilevosta poikkeamisesta¹³⁹ on myös kelpuutettu sopimaan paikallisesti samoin kuin päivittäisistä lepoajoista¹⁴⁰ ja vapaapäivien sijoittelusta työehtosopimuksesta poiketen.¹⁴¹ Myös menetetyn viikkovapaan korvaamisesta on kelpuutettu sopimaan toisin.¹⁴² TAL 40 a §:n mukaisesti nämä yllä esiin nostetut paikallisen sopimisen kelpuutukset eivät ole järjestäytymättömän työnantajan käytettävissä, joten sopimiskompetenssi on rajoitetumpaa kuin järjestäytyneellä työnantajalla.

TAL:ssa on myös TAL 40 ja 40 a §:n sääntelylogiikasta poikkeava semidispositiivinen säännös. TAL 19 §:n 3 momentin mukaan valtakunnalliset liitot voivat työehtosopimuksella sopia säännöksessä säädetyn ylityön enimmäismäärien neljän kuukauden tarkastelujaksoista toisin.¹⁴³ Tämä oikeus toisin sopimiseen on erillään TAL 40 §:stä, jossa muut valtakunnallisella työehtosopimuksella poikettavat säännökset ovat listattuna. Suomen Yrittäjät on tulkinnut säännöksen sijoittumista TAL 40 §:n ulkopuolelle siten, että myös järjestäytymättömän työnantaja voi hyödyntää paikallista sopimista edellyttävää määräystä.¹⁴⁴ Suomen Yrittäjien intressit huomioiden lausuttuun voi olla syytä suhtautua varauksellisesti, joten TAL 19 §:n mukaisen paikallisen sopimisen mahdollisuuteen järjestäytymättömässä yrityksessä palataan kriittisemmin paikallisen sopimuksen oikeusvaikutuksia koskevassa

kilöitä koskevan työehtosopimuksen 22.6 §; Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 6 §; Sähköalan tes - energia - ICT - verkosto työehtosopimuksen 13; Teknolוגiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 7.2 §; Tekstiili- ja muotialan toimihenkilösopimuksen 7.4 §; Tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksen 3.4 kohta.

¹³⁷ Ks. esim. Elintarviketeollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 12.1 §; Elokuvateattereita koskevan työehtosopimuksen 5.2 §; ICT-alan työehtosopimus toimihenkilöille 8 §; Kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen 8 §; Lentoliikenteen toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 24 §; Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – esimiehet 9 §; Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – työntekijät 9 § ja Rakennusalan työehtosopimuksen 12 §

¹³⁸ Kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen 8 §.

¹³⁹ Ks. esim. Apteekkien työntekijöiden työehtosopimuksen 6.2 §; Asfalttialan työehtosopimuksen 7 §; Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimuksen 7.2 §; Kaupan työehtosopimuksen 6.9 §; Kenkä- ja nahkateollisuuden ja kultaseppäteollisuuden sekä harja- ja sivellinalojen toimihenkilösopimuksen 24 §; Kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen 8 §; Kustannustoimittajien työehtosopimuksen 3.1 §; Lentoliikenteen palveluja koskevan työehtosopimuksen 39 §; Matkustamohenkilöstöä koskevan työehtosopimuksen Liite 4, jossa tosin lähtökohtaiset lepoajat ylittävät lain vähimmäistason; Medialiiton ja Suomen journalistiliiton välisen työehtosopimuksen 3.3 §; Talotekniikka-alan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 13 §; Vartiointialan työehtosopimuksen 15 §; Vedeneristysalan työehtosopimuksen 6 § ja Yksityisen laboratorioalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 13 §.

¹⁴⁰ Rakennusalan työehtosopimuksen 11.3 §.

¹⁴¹ Ks. esim. Ahtausalan työehtosopimuksen 3.1 Liitteen 11 §; Kaupan työehtosopimuksen 7.8 §; Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – esimiehet 9.2 § ja Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – työntekijät 8.2 §.

¹⁴² Teknolוגiateollisuuden työehtosopimuksen 20.10.2–3.

¹⁴³ Jakso saa kuitenkin olla enintään 12 kuukautta ja vuosittainen ylityömäärä ei saa ylittää pykälässä säädettyjä enimmäismääriä. Työaikadirektiivistä johtuu sopimiselle tiettyjä rajoitteita. Työaikadirektiivin 2003/88/EY:n 19 artikla edellyttää TAL 19 § 3 momentin mukaiseen poikkeamiseen objektiivisia tai teknisiä työn järjestämistä koskevia syitä sekä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua koskevien yleisten periaatteiden noudattamista.

¹⁴⁴ Suomen Yrittäjät: Työehtosopimusten paikallinen sopiminen 2015, s. 15.

jaksossa 3.1.5.2. Todettakoon tässä kuitenkin, ettei ole merkityksetöntä, miten sopimisoikeutta 19 §:n osalta tulkitaan. Monessa työehtosopimuksessa on säännöksen mukaisesti kelpuutettu sopimaan paikallisesti neljää kuukautta pidemmästä tarkastelujaksosta.¹⁴⁵ Merkitystä vähentää kuitenkin se, että työaikalain kokonaisuudistuksessa tätä eriävää sääntelytekniikkaa ei ole ehdotettu säilytettäväksi, vaan kaikista poikkeamismahdollisuuksista työehtosopimuksella säädettäisiin kootusti.¹⁴⁶

2.3.2 TAL 10 § – kelpuutus säännöllisestä työajasta sopimiseen

Ainoastaan TAL:ssa on nimenomaisesti annettu järjestäytymättömälle työnantajalle oikeus paikalliseen sopimiseen. Tämä rajattu poikkeus on lain 10 §:ssä ja koskee järjestäytymättömän työnantajan oikeutta sopia säännöllisen työajan järjestelyistä. TAL 10 §:llä on annettu järjestäytymättömälle työnantajalle sisällöllisen laajuuden kannalta vastaava sopimisoikeus säännöllisen työajan joustoissa kuin järjestäytyneellä työnantajalla on.¹⁴⁷ Mikäli siis noudatetussa yleissitovassa työehtosopimuksessa on annettu kelpuutus sopia säännöllisen työajan järjestelyistä, järjestäytymättömän työnantaja voi, noudattaen työehtosopimuksessa määrättyä tapaa ja rajoja, tehdä asiaa koskevan paikallisen sopimuksen. Kelpuuttavassa määräyksessä asetettujen rajojen lisäksi työajan järjestämistä rajoittavat kuitenkin muut TAL:n säännökset ja työsuojelulliset näkökohdat.¹⁴⁸ Sen lisäksi, että TAL 10 §:llä annetaan järjestäytymättömälle työnantajalle toimintaoikeus suhteessa viitetyöehtosopimuksen kelpuuttaviin määräyksiin, sillä annetaan toimintaoikeus suhteessa TSL:n yleissitovuussäännökseen sallien lakia heikompi tasoinen säännöllisen työajan järjestely.¹⁴⁹

TAL 10 §:n mukainen sopimus on tehtävä luottamusmiehen kanssa, tai, jollei luottamusmiestä ole valittu, luottamusvaltuutetun tai muun henkilöstön valtuuttaman edustajan kanssa. Jos tällaistakaan edustajaa ei ole valittu, osapuolena voi olla henkilöstö tai henkilöstö-

¹⁴⁵ Ks. esim. Ahtausalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 14.12 §; Jalometallialan työehtosopimuksen 26 §; Lattianpäällystysalan työehtosopimuksen 12 §; Metsäteollisuuden bioteollisuutta koskevan työehtosopimuksen 7.11 §; Pahvin- ja Paperinjalostusalan työehtosopimuksen 10.2 §; Paperiteollisuuden toimihenkilösopimuksen 15.15 §; Rakennusalan työehtosopimuksen 13 §; Rakennustuoteteollisuuden työehtosopimuksen 8.1 §; Teknologiateollisuuden työehtosopimus, 20.3; Tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksen 3.14.1 ja Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksen 16.14 §.

¹⁴⁶ Ks. Lakiluonnos: HE työaikalainsäätelyä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi, s. 148, 154.

¹⁴⁷ Andersin 2006, s. 20. Kairinen 2009, s. 165; Kairinen ym. 2017–2018, III osa Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa, 5. luku Työaika, alaluku Säännöllinen työaika. Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus. Osio päivitetty 9.7.2017.

¹⁴⁸ Sopimista rajoittaa yötyötä koskeva TAL 26 §, vuorokausilepoa koskeva TAL 29 §, viikoittaista vapaa-aikaa koskevat TAL 31–32 §:t ja sunnuntaityötä koskeva TAL 33 §. Sopijapuolten pitää lain esitöiden mukaan kiinnittää huomiota työn turvalliseen suorittamiseen, työntekijöiden terveysvaikutuksiin ja vaikutus eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden elämiin. HE 34/1996 vp, s. 47.

¹⁴⁹ Kröger 1997, s. 108–109; Andersin 2006, s. 55; Tiitinen ym. 1996, s. 129.

ryhmä yhdessä. Sopimus sitoo TAL 11 §:n mukaan kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen edustajan on katsottava edustavan. Lainkohdan mukaisen edustusvallan laajuuteen palataan jaksossa 4.2.2.3.2. Yksittäisellä työntekijällä on kuitenkin eräänlainen irrottautumisoikeus – työntekijä voi TAL 11 §:n 3 momentin mukaan työnantajalle ilmoittamalla jatkaa aikaisemman työaikansa noudattamista.¹⁵⁰ Vaikka järjestäytymättömällä työnantajalla on siis kiistatta kompetenssi paikalliseen sopimiseen säännöllisestä työajasta työehtosopimuksen valtuuttamalla tavalla, tämä irrottautumisoikeus voi vähentää kollektiivisen sopimuksen todellista tehokkuutta.¹⁵¹

Lainkohdan esitöiden mukaan säännöllistä työaikaa koskeva paikallinen sopimus ei saa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, vaan se on luonteeltaan työ sopimus¹⁵², jolla on normaalin työ sopimuksen oikeusvaikutukset¹⁵³ esimerkiksi oikeudenkäyntimenettelyn suhteen.¹⁵⁴ Tämä on riippumatonta siitä, onko sopimuksen tehnyt työntekijä itse vai hänen edustajansa.¹⁵⁵ Murto kritisoi tätä oikeudellista luonnehdintaa työsuhteopillisen normijärjestelmän näkökulmasta.¹⁵⁶ Säännöksessä tarkoitettu sopimus voi syntyä myös kaksivaiheisesti, sillä TAL 10 §:n 2 momentin mukaan työnantaja ja työntekijä voivat edelleen sopia sopimuksen rajoissa sen yksityiskohtaisesta soveltamisesta, jos tällaisesta sopimisesta on raamisopimuksessa sovittu nimenomaisesti.¹⁵⁷ Suoraan TAL:sta seuraa tiettyjä menettelytapavaatimuksia 10 §:ssä tarkoitetun paikallisen sopimuksen tekemiseen. TAL 11 §:n mukaan sopimus on muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta tehtävä kirjallisesti. Työntekijöiden edustajan tekemä sopimus on myös annettava työntekijöille tiedoksi viimeistään viikkoa ennen sen soveltamista. TAL 11 §:n mukaisia menettelytapoja on noudatettava työehtosopimusten menettelymääräysten ohella ja tarvittaessa ne syrjäyttäen – työnantajan on noudatettava työntekijän kannalta suojaavampaa vaihtoehtoa.¹⁵⁸

¹⁵⁰ Murto korostaa ryhmäsidonnaisuutta pitää ehdotonta irrottautumisoikeutta ongelmallisena mm. työaikajärjestelyjen ryhmäluonteen ja tasapuolisen kohtelun vaatimuksen kannalta. Ks. Murto 2015, s. 147–149.

¹⁵¹ Ks. arviointia tästä Koskinen – Ullakonoja 2017, s. 4–6.

¹⁵² Oikeuskirjallisuudessa on sanottu, että sopimus on "oikeammin työnantajan ja työntekijän välinen työsuhteen aikana yksittäisestä asiasta tehty sopimus". Rusanen ym. 1999, s. 111.

¹⁵³ Lukuun ottamatta sopimuksen sitovuuteen vaikuttavaa työntekijän irrottautumisoikeutta. Irrottautumisoi-
keuden vuoksi oikeusvaikutusten voidaan katsoa olevan jopa työ sopimusta vähäisemmät. Tiitinen – Kröger 2012, s. 794–795.

¹⁵⁴ HE 34/1996 vp, s. 46. Ks. myös esim. Rautiainen – Äimälä 2008a, s. 91 ja Hietala – Kaivanto 2014, s. 90.

¹⁵⁵ HE 34/1996 vp, s. 48.

¹⁵⁶ Murto 2015, 281. Murron kritiikki on perusteltua, mutta kaiken muun lähdeaineiston luonnehtiessa TAL 10 §:n mukaisia sopimuksia työ sopimuksiksi tässä tutkielmassa lähdetään järjestäytymättömän työnantajan paikallisten sopimusten työ sopimusluonteesta.

¹⁵⁷ Andersin 2006, s. 54; Tiitinen ym. 1996, s. 134–135. Murto näyttää katsovan, että säännöllisestä työajasta voidaan sopia vain kaksivaiheisesti kehys sopimus–soveltamissopimus-mallin mukaisesti. Murto 2015, s. 146, 281. Nähdäkseni tälle näkemykselle ei kuitenkaan ole tukea laista tai muusta materiaalista.

¹⁵⁸ Rusanen ym. 1999, s. 109; Rautiainen – Äimälä 2008a, s. 90. Vrt. Hietala – Kaivanto 2014, s. 87.

TAL 10 §:n mukaista sopimusta tehtäessä ei lainkohdan mukaan tarvitse kuitenkaan noudattaa työehtosopimuksen sopijapuolten paikallisen sopimuksen hyväksyttämiseen liittyviä määräyksiä, sillä noudattaminen ei olisi mahdollista yleissitovuuskentässä. Esitöissä tarkennetaan edelleen, että noudattamisvelvollisuus ei koske mitään *työehtosopimusjärjestelmään selvästi liittyviä* menettelytapamääräyksiä – esimerkiksi määräyksiä, joiden mukaan paikalliset sopimukset on toimitettava asianomaisille liitoille.¹⁵⁹ Oikeuskirjallisuudessa on jopa hieman huolimattomasti todettu, että "muutkin mahdolliset menettelytapamääräykset ovat sellaisia, joita ei tällaisessa tilanteessa tarvitse noudattaa".¹⁶⁰ Näin vapaalle tulkinnalle ei näytä lain esitöistä edellä todetulla tavalla löytyvän perustetta sanamuodon korostaessa, että *vain työehtosopimusjärjestelmään selvästi liittyviä menettelytapamääräyksiä* ei tarvitse noudattaa.

Säännöllisen työajan paikallisen sopimisen kelpuutukset perustuvat TAL 9 §:ssä työehtosopimusosapuolille annettuun mahdollisuuteen poiketa TAL 6–8 §:ien säännöksistä.¹⁶¹ Tämän mukaisesti myös järjestäytymättömän työnantajan sopimismahdollisuudet säännöllisen työajan osalta voivat koskea TAL 6 §:n mukaista vuorokautista ja viikoittaista säännöllistä työaika sekä tasoittumisaikaa¹⁶², TAL 7 §:n mukaisessa jaksotyössä käytettävien ajanjaksojen pituutta ja jaksokohtaisista enimmäistuntimäärää ja työn järjestämisestä jaksotyöksi muissakin kuin TAL 7 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa töissä,¹⁶³ sekä TAL 8 §:n mukaista moottoriajoneuvon kuljettajan työaika.¹⁶⁴ Säännöllisen työajan täytyy silti 52 viikon tasoittumisjakson aikana tasoittua enintään 40 tuntiin viikossa.¹⁶⁵

Kilpailukyky sopimuksen tarkoittaman työajan pidennyksen katsotaan kuuluvan TAL 10 §:n alaan.¹⁶⁶ Mahdollisuudet sopia työaikakokeiluista työehtosopimuksen työaikamääräyksistä

¹⁵⁹ HE 34/1996 vp, s. 46–47.

¹⁶⁰ Kairinen 2009, s. 165; Kairinen ym. 2017–2018, III osa Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa, 5. luku Työaika, alaluku Säännöllinen työaika. Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus. Osio päivitetty 9.7.2017. Ks. myös Hietala – Kaivanto 2014, s. 85.

¹⁶¹ Säännöllisestä työajasta voidaan työehtosopimuksessa sopia TAL:n tasoa korkeammista vuorokautisista tai viikoittaisista työajoista myös siten, ettei soveltaminen edellytä paikallista sopimista, vaan on esimerkiksi direktiovalan alaan kuuluva. Ks. esim. Andersin 2006, s. 10–11 ja Autoliikennealojen toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 8 § II ja TN 1424-07.

¹⁶² Suomen Yrittäjät tosin katsovat, että tasoittumisjaksosta sopiminen on TAL 34 mukaista ja siten TAL 40 ja 40 §:n nojalla ei järjestäytymättömän työnantajan sovittavissa. Työehtosopimusten paikallinen sopiminen, s. 35.

¹⁶³ Suomen Yrittäjät tosin katsovat, ettei jaksotyöstä voisi sopia näin. Suomen Yrittäjät: Työehtosopimusten paikallinen sopiminen 2015, s. 35.

¹⁶⁴ Hietala – Kaivanto 2014, s. 83 ja Andersin 2006, s. 7.

¹⁶⁵ Rusanen ym. 1999, s. 69.

¹⁶⁶ Koskinen – Ullakonoja 2017, s. 2. Toisaalta silloin, jos työpaikalla on jo sellaiset työaikajärjestelyt, että TAL:n säännöllistä työaika koskevat enimmäistuntimäärät täyttyvät, kyse on ylityöstä, jolloin paikallinen

poiketen¹⁶⁷ riippuu siitä, koskeeko kokeilu vain säännöllisen työajan järjestelyjä tai muuta myös järjestäytymättömälle työnantajalle mahdollista sopimiskohdetta. Samoin järjestäytymättömän työnantajan oikeus työaikapankista sopimiseen¹⁶⁸ riippuu työaikapankin "säännöistä". Jos työaikapankkiin voidaan säästää säännöllisen työajan lisäksi esimerkiksi ylitöiden korotusosia, järjestäytymättömät työnantajat eivät voi tehdä työaikapankkia koskevaa sopimusta ainakaan korotusosia sisältävänä.¹⁶⁹ Suomen Yrittäjät on taas katsonut, että työaikapankista sopimisessa on kyse TAL 34 §:n mukaisesta työajan tasaamisesta toisin sopimisesta, eikä sopimismahdollisuus siten olisi järjestäytymättömän työnantajan käytettävissä.¹⁷⁰ Työaikapankkijärjestelmiä on hyvin monissa yleissitovissa työehtosopimuksissa, joten sopimiskompetenssin rajoitus on järjestäytymättömän työnantajan kannalta merkittävä.

TAL 10 §:n mukainen sopimiskompetenssi on merkittävä järjestäytymättömien työnantajien paikallisen sopimiskompetenssin kannalta, sillä valtaosassa yleissitovista työehtosopimuksista on mahdollistettu jonkinlainen paikallinen sopiminen säännöllisen työajan osalta.¹⁷¹ Kelpuutusten antama sopimisvapaus vaihtelee. Kaikissa työehtosopimuksissa ei ole

sopiminen siitä olisi järjestäytymättömän työnantajan kannalta ongelmallista. Koskinen – Ullakonoja 2016, s. 2.

¹⁶⁷ Ks. esim. Elintarvikealojen työehtosopimuksen 17 §.

¹⁶⁸ Työaikapankista kelpuutettu sopimaan esim. Kaupan työehtosopimuksen työaikapöytäkirjassa Työaikapankki.

¹⁶⁹ Edilex-uutiset: Mauri Saarinen 21.10.2015.

¹⁷⁰ Suomen Yrittäjät: Työehtosopimusten paikallinen sopiminen 2015, s. 31–32, 42.

¹⁷¹ Ks. esim. Ahtausalan teknisten toimihenkilöiden työehtosopimuksen 7 §; Ahtausalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 7.10 ja 8 §; Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten työehtosopimuksen 5 luvun 4 § ja 6 luvun 3 §; Apteekkien työntekijöiden työehtosopimuksen 5 §; Arkkitehtisuunnittelualan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 5 §; Asiakaspalvelua, liikenteenhoitoa ja -ohjausta sekä hallinnollisia ja muita toimistotehtäviä koskevan työehtosopimuksen 5 § ja Työaikaliite; Autoala toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 8 §; Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimuksen 12 §; Autoliikennealojen toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 8 §; Autorengasalan työehtosopimuksen 12, 13 ja 14 §; Bingotyöntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 6.2 §; Elokuvatattereita koskevan työehtosopimuksen 5.1 §; Energiatöiden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 4.2 §; Ensihoitopalvelualan työehtosopimuksen 5.2 §; Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimuksen 5 §; Harja- ja sivellinalojen työehtosopimuksen 6 §; Henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksen 13.1 §; Hiusalan työehtosopimuksen 30 §; Huolinta-alan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 8.5 §:n mukaan 2019 lähtien; Huvi-, teema- ja elämyspuistoja koskevan työehtosopimuksen 5 b §; ICT-alan työehtosopimus toimihenkilöille 5.3 §; ICT-alan työehtosopimus ylemmille toimihenkilöille 5.3 §; Jalometallialan työehtosopimuksen 21 §; Kaupan työehtosopimuksen 6 §; Kemian perusteollisuuden työehtosopimuksen 6 §; Kemianalan toimihenkilösopimuksen 9 §; Kemianteollisuuden ylempien toimihenkilöiden pöytäkirjan 5; Kenkä- ja nahkateollisuuden ja kultaseppäteollisuuden sekä harja- ja sivellinalojen toimihenkilösopimuksen 14 §; Kenkä- ja nahkateollisuuden työehtosopimuksen 6 §; Kiinteistöalan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 8 §; Kopio- ja tulostusalan työehtosopimuksen 6.1 §; Kumiteollisuuden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 12 A §; Kustannustoimittajien työehtosopimuksen 3.1 §; Lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimuksen 3.1; Lasikeraamisen teollisuuden toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 8 §; Lattianpäällystysalan työehtosopimuksen 10 §; Linja-autohenkilökunnan työehtosopimuksen 9.1 §; Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen 7 §; Matkatoimistoja koskevan työehtosopimuksen 9.7 §; Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – esimiehet; Medialiiton ja Suomen journalistiliiton välisen työehtosopimuksen 4.2 §; Medialiiton ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton sekä Viestintäalan toimihenkilöt Grafinet ry:n välisen toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 3.1; Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen 8 §; Metsäalan työehtosopimuksen 3.3 §; Metsäteollisuuden bioteollisuutta koskevan työehtosopimuksen 5.15 §; Metsäteollisuus ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n välisen

rajoitettu sovittavissa olevien säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituutta,¹⁷² mutta toisinaan sopimuksen sisältöä on rajattu hyvinkin tarkasti.¹⁷³ Yksittäisen työehtosopimuksen kelpuutusmääräyksen sisältö luonnollisesti rajaa järjestäytymättömän työnantajan sopimiskompetenssia.¹⁷⁴

Vielä valmisteilla olevassa työaikalaissa vastaavat säännökset koskien paikallista sopimista säännöllisestä työajasta olisivat tämänhetkisen ehdotuksen mukaan lain 36 ja 37 §:ssä. Ehdotetussa 36 §:ssä lähtökohtana olisi se, että paikallisen sopimuksen saavat tehdä lailla etukäteen määriteltyjen tahojen sijaan *työehtosopimuksessa määrätyt osapuolet*.¹⁷⁵ Luottamusmies olisi siis ensisijainen sopijapuoli vain, jos niin on määrätty työehtosopimuksessa. Uudessa 36 §:ssä säädettäisiin, että menettelytapamääräyksiä on noudatettava lukuun ottamatta työehtosopimuksen *neuvottelujärjestystä* koskevia määräyksiä. Säännöksessä myös eriteltäisiin nykyistä tarkemmin se, mitä säännöllisen työajan alaan kuuluu.¹⁷⁶

2.4 Vuosilomalain sopimisrajoitukset

Myös vuosilomalaki on sen 3 §:n mukaan lähtökohtaisesti pakottavaa oikeutta. Nykyisen¹⁷⁷ vuosilomalain 30 §:n mukaan työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia toisin¹⁷⁸

työehtosopimuksen 6.1 §; Muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimuksen 6 §; Museoiden työehtosopimuksen 6.4 §; Optikoiden työehtosopimuksen 7 §; Pahvin- ja Paperinjalostusalan työehtosopimuksen 6.3 §; Paperiteollisuuden toimihenkilösopimuksen 9.2 §; Paperiteollisuuden työehtosopimuksen 6.9 §; Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimuksen 8.3 §; Puusepänteollisuuden työehtosopimuksen 6.5; Rakennusaine- ja betoniteollisuuden toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 17 §; Rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 12.2 §; Rakennusalan työehtosopimuksen 11.1 §; Rakennustuoteteollisuuden työehtosopimuksen 6 §; Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 4 §; Sähköalan tes - energia - ICT - verkosto työehtosopimuksen 11.2; Sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimuksen 15; Talotekniikka-alan LVI-toimialan työehtosopimuksen 6.10; Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 6.1 ja 7.2 §; Tekstiili- ja muotialan toimihenkilösopimuksen 8.2 § ja sen Al-lekirjoituspöytäkirjan 13; Terveyspalvelualan työehtosopimuksen 6 §; Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen 8.10 §; Viestintäalan teknisiä toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 3.4; Viestinvälitys- ja logistiikka-alan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 4; Yksityisen laboratorioalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 8 § ja Yliopistojen yleisen työehtosopimuksen 4 luvun 1 §.

¹⁷² Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 19.7.

¹⁷³ Kelpuutuksessa saatetaan esimerkiksi mahdollistaa sopiminen siten, että säännöllinen työaika tasoittuu enintään kuuden kuukauden aikana keskimäärin enintään 40 tuntiin viikossa, ja että viikoittainen työaika voi tällöin olla enintään 50 tuntia ja päivittäinen enintään 10 tuntia. Rakennusalan työehtosopimuksen 11 §.

¹⁷⁴ Työehtosopimukseen perustuvan paikallisen säännöllistä työaikaa koskevan sopimisen työntekijäpuolta perusteellisesti tutkinut Andersin on laatinut sopimismahdollisuuksista, sopimismenettelystä ja sopijapuolista varsin havainnollistavan taulukon. Yli vuosikymmenen vanhoihin työehtosopimuksiin perustuvien taulukoiden tiedot eivät luonnollisesti ole aivan ajan tasalla, mutta antavat hyvän kuvan siitä, kuinka moninainen paikallisen sopimisen kelpuutusten kirjo on rajatullakin sopimisalalla ja mistä säännöllisen työajan piiriin kuuluvista asioista on tyypillisesti kelpuutettu sopimaan. Ks. Andersin 2006, Liite 2–3.

¹⁷⁵ Lakiluonnos: HE työaikalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi, s. 156.

¹⁷⁶ Lakiluonnos: HE työaikalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi, s. 155–156.

¹⁷⁷ Vanha laki työntekijäin vuosilomasta (199/1960) oli ensimmäinen laki, jolla valtakunnallisille työnantaja- ja työntekijäyhdistyksille annettiin oikeus poiketa pakottavasta työläinsäädännöstä. Lain 17 §:n 2 momentin

- lomakaudesta (4 §:n 1 momentin 2 kohta),
- vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta¹⁷⁹ ja maksamisesta,¹⁸⁰ (3 ja 4 luvut)
- talviloman sijoittamisesta muuhun työajan lyhennykseen (20 §:n 2 momentti),
- säästövapaasta (27 §),¹⁸¹
- 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa (20 §:n 2 momentti),¹⁸²
- 7 §:ssä säädetystä työssäolon veroisesta ajasta tietyin rajoituksin (7 §) sekä
- siitä, mitä 8 §:n 2 momentissa säädetään toistuvissa määräaikaisissa työsuhteissa olevien oikeudesta vapaaseen (8 §:n 2 momentti).

Vuosilomalain sopimisrajoitukset eivät ole järjestäytymättömän työnantajan sopimiskompetenssin kannalta merkityksellisiä, sillä yleissitovissa työehtosopimuksissa esiintyy useita paikallisen sopimisen kelpuutuksia lain 30 §:ssä tarkoitettujen asioiden osalta. Useissa työehtosopimuksissa on mahdollistettu paikallinen sopiminen vuosilomapalkan maksamisesta normaalina palkanmaksupäivänä tai muutoin poiketen 15 §:n lähtökohdasta¹⁸³ tai so-

nojalla järjestöt saivat sopia vuosilomapalkan ja loman korvauksen laskemisesta ja maksamisesta laista poiketen. Siitä lähtien valtakunnallisten yhdistysten sopimismahdollisuuksia on vähitellen lisätty HE 157/2000 vp, s. 127. Tiitinen – Kröger 2012, s. 68.

¹⁷⁸ Työehtosopimuksissa onkin paljon määräyksiä vuosilomalain alaisista asioista. Useimmiten niissä ei kuitenkaan sovita lakia *heikommista* ehdoista, vaan järjestetään asioita vain tosin kuin laissa. Nyyssölä 2013.

¹⁷⁹ Vuosilomalain 30 §:n valtuutuksen onkin katsottu tarkoittavan ennen kaikkea sitä, että vuosilomalaista säädetystä palkanlaskentatavoista voidaan poiketa esimerkiksi siten, että kaikkien työntekijöiden vuosilomapalkan laskemiseen käytetään prosenttiperustetta. Nyyssölä 2013, s. 132.

¹⁸⁰ Tätä sopimisoikeutta rajoittaa kuitenkin vuosilomalain 9 §:ssä säädetty vuosilomapalkan yleiset periaatteet, joka on pakottavaa oikeutta. HE 238/2004 vp, s. 75. Ks. myös KKO 1994:116.

¹⁸¹ Säästövapaan osalta sopimisvapautta ei lainkaan rajoiteta, joten säästettävän vuosiloman määrästä, säästämisen edellytyksistä, enimmäiskestosta ja pitämiseen liittyvistä menettelysäännöksistä sopimisen lisäksi voidaan sopia siitäkin, että säästövapaoikeutta ei ole. Nyyssölä 2013, s. 133.

¹⁸² Työneuvosto on lausunnossaan TN 1460-14 katsonut, että osalliset voivat sopia siitä, että ansaituista lomapäivistä vain 18 annetaan lomakauden aikana. Kelpoisuus tästä sopimiseen tai jopa yksipuoliseen määräämiseen voidaan siirtää paikalliselle tasolle.

¹⁸³ Ks. esim. Ahtausalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 23.2 §; Apteekkien työntekijöiden työehtosopimuksen 18.10 §; Arkkitehtisuunnittelualan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 12 §; Autoala toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 24.2 §; Elintarviketeollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 27.2 §; Elokvateattereita koskevan työehtosopimuksen 11.5 §; Energiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 32.2 §; Hammaslaboratorioalan työehtosopimuksen 9 §; Jalometallialan työehtosopimuksen 40 §; Kemian perusteollisuuden työehtosopimuksen 32.5 §; Kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen 15.2 §; Kristillisiä järjestöjä koskevan työehtosopimuksen 22.3 §; Kumiteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 32 §; Kustannustoimittajien työehtosopimuksen 5.1 §; Media- ja painoalan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 5.1.5; Muovituoteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimuksen 32 §; Neuvonta-alan runkosopimuksen 15.4 §; Optikoiden työehtosopimuksen 17.5 §; Pahvin- ja paperinjalostusalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 23.2 §; Rahoitusalan siivoojia koskevan työehtosopimuksen 7.4 §; Rakennusaine- ja betonteollisuuden toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 34.2 §; Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 25.2 §; Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 10 §; Talotekniikka-alan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 27 §; Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 22.9 kohdassa mahdollistetaan paikallinen sopiminen kaikkia varsinaisen työpaikan ulkopuolella tapahtuvan työskentelyä koskevien lähtökohtaisten korvausten osalta. 26.2 § ja Yksityisen laboratorioalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 19 §.

piminen vuosilomapalkan maksamisen jaksottamisesta.¹⁸⁴ Myös vuosilomapalkan laskemiseen liittyvästä paikallisesta sopimisesta on kelpuutusmääräyksiä.¹⁸⁵ Työehtosopimusmääräyksissä on saatettu sopia vuosiloman antamisesta, mutta lisäksi kelpuuttaa sopimaan paikallisesti vuosiloma antamisesta vuosilomalain mukaisesti¹⁸⁶ tai muuten työehtosopimusmääräyksestä poikkeavasti.¹⁸⁷ Paikallisen sopimuksen kelpuutuksia esiintyy lomakaudenkin osalta.¹⁸⁸ Lain 31 §:n mukaisesti järjestäytymättömän työnantajan paikallisen sopimisen kompetenssi ei ulotu näihin määräyksiin.

2.5 Opintovapaalain sopimisrajoitukset

Opintovapaalain 13 §:ssä säädetään siitä, että lain 4–10 §:n säännöksistä koskien opintovapaoikeutta, opintovapaan hakemis- ja myöntämismenettelyä sekä opintovapaan keskeyttämistä saadaan poiketa työehtosopimuksella. Opintovapaalain 13 a §:n mukaan yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattava työnantaja saa noudattaa sen soveltamisalalla myös lain 13 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jollei määräyksen soveltaminen edellytä paikallista sopimista. Opintovapaalain 13 a §:n tarkoittamia paikallisen sopimisen kelpuutuksia ei kuitenkaan esiinny yleissitovissa työehtosopimuksissa, joten lakiin kirjattu sopimiskielto ei rajoita järjestäytymättömän työnantajan sopimiskompetenssia verrattuna järjestäytyneeseen työnantajaan.

2.6 Semidispositiivisista säännöksistä poikkeamisen käsite

Edellä esiteltyjen paikallisen sopimisen rajoitusten näennäisestä selkeydestä huolimatta on nähdäkseni tarpeen huomioida, että kaikki paikallinen sopiminen semidispositiivisten säännösten alaan kuuluvista asioista ei ole *heikentävää toisin tai poiketen* sopimista lain tasosta. Esimerkiksi TSL 13 luvun 7 §:ssä ja TAL 40 §:ssä luetelluissa säännöksissä on itsessään dispositiivisuutta. TAL 23 § mahdollistaa sopimisen siitä, että lisä- tai ylityöstä maksettava palkka vaihdetaan vastaavaksi vapaa-ajaksi. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita

¹⁸⁴ Jalometallialan työehtosopimuksen 40 §; Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimuksen 18.1 § ja Teknologia-teollisuuden työehtosopimuksen 21.4.

¹⁸⁵ Leipomoiden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 36 §; Metsäalan työehtosopimuksen 9 §; Terveyspalvelualan työehtosopimuksen 16.11 § ja Vartiointialan työehtosopimuksen 45 §.

¹⁸⁶ Elintarvikealojen työehtosopimuksen työajan lyhentämistä keskeytyvässä kolmivuorotyössä koskevan sopimuksen 2005 4 § ja Meijerityöntekijöitä koskevan työehtosopimuksen Pöytäkirja Työajan lyhentäminen keskeytyvässä kolmivuorotyössä 2003 4 §.

¹⁸⁷ Ahtausalan työehtosopimuksen 1. 12.2 §; Kemian perusteollisuuden työehtosopimuksen 32 §; Kumiteollisuuden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 20 §; Teknologia-teollisuuden työehtosopimuksen 21.2.2; ja Viestintäalan teknisiä toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 5.1.

¹⁸⁸ Energiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 12.4; ICT-alan työehtosopimus ylemmille toimihenkilöille 16.1 §; Kemianteollisuuden ylempien toimihenkilöiden pöytäkirjan 6 ja Metsäalan työehtosopimuksen 9 §.

koskevassa työehtosopimuksessa on myös mahdollistettu sopiminen lisä- ja ylityöstä maksettavan palkan vaihtamisesta vapaa-ajaksi.¹⁸⁹ Nähdäkseni silloin, kun tällaisen työehtosopimusmääräyksen mukaan sovitaan paikallisesti pysyen TAL:n säännöksen rajoissa, kyseessä ei ole TAL 40 §:n sallima *toisin sopiminen* 23 §:n pakottavasta tasosta. Lain esitöidenkin mukaan sopimiskielto koskee mahdollisuuksia tehdä työehtosopimukseen perustuvia sopimuksia, jotka *poikkeaisivat* työlakien *pakottavista* säännöksistä.¹⁹⁰

Kyseessä on mielestäni vain työehtosopimukseen kirjattu määräys TAL 23 §:n sisällön soveltamisesta, mikä muistuttaa työehtosopimuksen puhdasta viittausta lainsäädännön soveltamiseen.¹⁹¹ Eri asia olisi, jos työehtosopimuksessa mahdollistettaisiin paikallinen sopiminen siitä, että ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus laskettaisiin TAL:n tasoa heikentäen tai että sopiminen tapahtuisi muutoin TAL:n edellyttämän vastaisesti. Samoin esimerkiksi TSL:n palkanmaksuaikaa koskeva säännös, eli 2 luvun 13 §:n 1 momentti, on kirjoitettu dispositiiviseksi, vaikka se on TSL 13 luvun 7 §:n listassa.¹⁹² TAL:ssa tällaista päällekkäisyyttä on lisäksi esimerkiksi päivittäisiä lepoaikoja koskevan 28 §:n ns. lounastaukoa koskevan sääntelyn osalta sekä osin 29 §:n vuorokausilepoa koskevaa sääntelyn osalta.

Suomen Yrittäjät on analysoinut problematiikkaa ja katsonut, että työehtosopimukseen otettava määräys asiasta poistaa säännökseen sisältyvän työnantajan lähtökohtaisen sopimisoi-keuden, eikä järjestäytymätön työnantaja voi hyödyntää mahdollista työehtosopimuksen-kaan paikallisen sopimisen kelpuutusta.¹⁹³ Suomen Yrittäjät toteaa edellä mainitun matkailu- ja ravintola-alan sopimiskelpuutuksen osalta, ettei sopiminen ole mahdollista, sillä *TAL 23§:n tahdonvaltaisuus on poistettu TAL:n 40 §:n mahdollistamalla¹⁹⁴ työehtosopimusmääräyksellä.*¹⁹⁵ Samoin on todettu TAL 28 §:ää koskevan paikallisen sopimisen osalta¹⁹⁶ sekä

¹⁸⁹ Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus - työntekijät 20 §. Paikallinen sopiminen ylityötuntien korvaamisesta vastaavalla vapaalla mahdollistettu esim. myös Elintarvikealojen työehtosopimuksen 20.8 §.

¹⁹⁰ HE 157/2000 vp, s. 128.

¹⁹¹ Ks. esim. Lauttaliikennettä (lossit) koskevan työehtosopimuksen 4.1a §, jossa on lueteltu useita TAL:n säännöksiä (myös semidispositiivisia), joiden kohteista ei ole sovittu työehtosopimuksilla ja joita sovelletaan sellaisenaan. Nähdäkseni on selvää, että järjestäytymättömän työnantajan käytettävissä ovat tällöin myös itse lainsäädännön sisältämät sopimismahdollisuudet.

¹⁹² Esimerkiksi Maalausalan työehtosopimuksen 17.2 §:ssä on kelpuutettu sopimaan paikallisesti palkan maksamisesta perälausamääräyksestä poiketen. Paikallinen sopiminen on tosin myös rajattu jäsenyrityksiin ja on tehtävä luottamusmiehen kanssa.

¹⁹³ Suomen Yrittäjät: Työehtosopimusten paikallinen sopiminen 2015, s. 6, 14–15.

¹⁹⁴ Mielestäni TAL 40 § ei ole tarpeen, jotta säännös voidaan käytännössä toisintaa työehtosopimukseen, vaan 40 §:n mahdollistaisi juuri 23 §:stä *poiketen* sopimisen.

¹⁹⁵ Suomen Yrittäjät: Työehtosopimusten paikallinen sopiminen 2015, s. 42–43.

¹⁹⁶ Suomen Yrittäjät: Työehtosopimusten paikallinen sopiminen 2015, s. 20, 28, 36. Ks. tällaisesta kelpuutusmääräyksestä esim. Asfalttialan työehtosopimuksen 4 §; Elintarvikealojen työehtosopimuksen 18 §; Harja- ja sivellinalojen työehtosopimuksen 6.10 §; Kaupan työehtosopimuksen 8.2 §; Kuvanvalmistamoita koskevan

TAL 29 §:ää koskevan paikallisen sopimisen osalta.¹⁹⁷ Kannanoton uskottavuutta korostaa se, että Suomen Yrittäjien intressissä olisi paikallisen sopimisen mahdollisuuksien laava tulkinta.

Vaikuttaakin siltä, että jotkut katsovat sopimisrajoitusten ulottuvan semidispositiivisten säännösten alaan liittyvään sopimiseen riippumatta itse säännösten mahdollistamista sopimismahdollisuuksista.¹⁹⁸ Siten järjestäytymättömän työnantajan sopimiskompetenssi rajautuisi kokonaan, jos TSL 13 luvun 7 §:ssä, TAL 40 §:ssä, vuosilomalain 30 §:ssä tai opinto-vapaalain 13 §:ssä listatun säännöksen kohteesta on paikallisen sopimisen salliva työehtosopimusmääräys. Pidän vastakkaista näkemystä kuitenkin lakien sanamuotojen tukemana ja oikeampana tulkintana. Toinen pohtimisen arvoinen asia on se, onko sopiminen semidispositiivisten säännösten koskemiin asioihin liittyen mahdollista, jos paikallisella sopimuksella alitetaan vain työehtosopimuksen lakia korkeampi taso, mutta ei lain pakottavaa tasoa. Tällaisesta määräyksestä toimii esimerkkinä Elintarviketeollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 21 §, jossa on mahdollistettu paikallinen sopiminen viikoittaisen vapaaajan järjestämisestä tavalla, joka on TAL 31 §:n mahdollistaman järjestämistavan mukainen, mutta poikkeaa työehtosopimuksen edullisemmasta lähtökohdasta. Näiden kysymysten selvittäminen on tätä pidemmälti jätettävä vastaisen tutkimuksen varaan.

2.7 Työlakien paikallisen sopimisen käsite – sopimista vai soveltamista?

Paikallista sopimista ei ole edellä käsitellyissä työlaeissa tai niiden esitöissä määritelty. Se lienee selvää, että paikallisella sopimisella tarkoitetaan juuri viitetyöehtosopimuksen kelpuusmääräyksen perusteella tapahtuvaa paikallista sopimista. Tämäkin rajausta jättää kuitenkin tulkinnanvaraa sen suhteen, mitä sopimista sisältävää toimintaa on pidettävä säännösten kieltämänä paikallisena sopimisena ja mitä taas *sallittuna* poikkeusten noudattamisena, työehtosopimuksen *soveltamisena*.

Oikeuskirjallisuudessa pidetään selvänä, että työlaeissa tarkoitettuna paikallisena sopimisena pidetään sellaista paikallista sopimusta, joka tehdään työehtosopimuksen määäämissä

työehtosopimuksen 7.7 §; Paperiteollisuuden työehtosopimuksen 6.5.1 §; Puutarha-alan työehtosopimuksen 8.1 §; Rakennusalan työehtosopimuksen 10 § ja Säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskevan työehtosopimuksen 7.5 §.

¹⁹⁷ Esimerkiksi Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen III 8.5 §:n mukaan "Vuorokausilepo voidaan tilapäisesti lyhentää tai siitä voidaan tilapäisesti poiketa työaikalain 29 §:n mukaisesti". Tällaisesta lain sopimismahdollisuuksiin tehdystä viittauksesta huolimatta Suomen Yrittäjät lausuvat, ettei paikallisen sopimisen mahdollisuutta järjestäytymättömässä kentässä ole, sillä "Työaikalain 29§:n tahdonvaltaisuus on poistettu TAL 40§:n säännöksellä". Suomen Yrittäjät: Työehtosopimusten paikallinen sopiminen 2015, s. 36–37.

¹⁹⁸ Ks. Esim. Saarinen 2013, s. 174–175.

rajoissa siten, että se tulee osaksi valtakunnallista työehtosopimusta. Kun taas työehtosopimuksessa annetaan *työnantajalle ja työntekijälle* mahdollisuus valita työehtosopimuksessa valmiiksi määritellyistä vaihtoehtoista, ei kyseessä sen sijaan ole katsottu olevan säännöksissä tarkoitettu paikallinen sopiminen. Valtakunnallisten osapuolten jo määriteltyä mahdolliset vaihtoehdot sopimustasapainon varmistaminen ei siten vaatisi TEhtol:n mukaisia menettelyjä. Tulkintaa perustelee myös se, että kyse on työehtosopimuksella sallitusta työnantajan ja työntekijän välisestä työsopimuksesta.¹⁹⁹ On huomattava, että Kröger itse on aiemmin lukenut vaihtoehtoista valitsemiseen perustuvan paikallisen tason sopimuksen tekemisen "paikallisen sopimisen" käsitteen alaan.²⁰⁰ Suhtautumisen voidaan nähdä muuttuneen sallivampaan suuntaan järjestäytymättömän työnantajan näkökulmasta.

Kröger ja Orasmaa pohtivat paikallisen sopimisen käsitteen tulkinnanvaraisuutta vuosilomalain osalta. Heidän mukaansa sopimisen sijaan on kyse soveltamisesta ainakin silloin, kun työehtosopimuksessa on määrätty paikallisen sopimisen osapuoliksi työnantaja ja työntekijä ja kun kyse on työehtosopimuksessa sovitun vaihtoehdon tai menettelyn käyttöön ottamisesta. Tällaisena pidettäisiin esimerkiksi määräystä, jolla kelpuutetaan työnantaja ja työntekijä sopimaan vuosilomapalkan maksamisesta tavanomaisena palkanmaksupäivänä.²⁰¹ Tällaisessa tilanteessa myös järjestäytymättömällä työnantajalla katsottaisiin olevan oikeus sopimista edellyttävään paikalliseen soveltamiseen työlakien rajoittavista säännöksistä huolimatta. Jos taas kyse on aidosta paikallisella tasolla tehtävästä sopimuksesta, järjestäytymättömällä työnantajalla ei ole oikeutta paikalliseen sopimiseen.²⁰²

Mielenkiintoisen rajanvetotilanteen tästä soveltamisen määritelmästä tarjoaa edellä esitelty Kaupan työehtosopimuksen lomautusilmoitusaikaa koskeva määräys, jossa kelpuutetaan työpaikkakohtaisesti sopien lyhentämään lähtökohtainen 14 päivän ilmoitusaika 7 päivään.²⁰³ Vaihtoehto on siis määritelty. Ensisijaiseksi sopijapuoleksi on kuitenkin määrätty luottamusmiestä. Jos luottamusmiestä ei ole, sopijapuoleksi katsottaneen työehtosopimuksen 23 §:n mukaisesti työntekijät yhdessä tai yksittäinen työntekijä. Mielestäni jää epäselväksi, olisiko seitsemän päivän lomautusajasta sopimisesta tällöin kyseessä Krögerin ja Orasmaan luonnehtima paikallinen soveltaminen järjestäytymättömältä työnantajalta kielletyn paikallisen sopimisen sijaan. Toisaalta Tiitinen ja Kröger ovat myöhemmin juuri semidispositiiv-

¹⁹⁹ Kröger 2007, s. 181–182.

²⁰⁰ Kröger 1997, s. 103–104.

²⁰¹ Kuten jaksossa 2.4 käy ilmi, tällaisia kelpuutuksia on useissa työehtosopimuksissa, joten tulkinnalla on merkitystä.

²⁰² Kröger – Orasmaa 2015, s. 247.

²⁰³ Kaupan työehtosopimuksen 5.9 §.

visten säännösten alaa koskevan paikallisen sopimisen osalta esittäneet mahdollisuuden, että sopimisena ei välttämättä olisi pidettävä myöskään *edustajan* tekemää valintaa työehtosopimuksessa sovitun kahden toisiaan vastaavan vaihtoehdon kesken.²⁰⁴

Krögerin ja Orasmaan soveltamisen määritelmään voisi myös sopia esimerkiksi Teknologiatollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen määräys, jonka mukaan toimihenkilön kanssa sovittaessa ylityökorotus tai palkka ylityön ajalta voidaan maksaa kiinteänä kuukausikorvauksena tai vaihtaa vastaavaan vapaaseen.²⁰⁵ Toisaalla oikeuskirjallisuudessa kyseisen määräyksen mukaista sopimista on kuitenkin soveltamisen sijaan kuvailtu "työehtosopimuksen tarkoittamaksi muuksi sopimiseksi" erotuksena paikallisesta "toisin sopimisesta".²⁰⁶ Ylhäisen mukaan sopiminen, jossa valitaan työehtosopimuksessa sovittujen vaihtoehtojen välillä, ei ole varsinainen paikallisesti solmittava sopimus vaan paikallisen soveltamistavan valinta.²⁰⁷

Paikallisen sopimisen ja soveltamisen eroa on hahmoteltu myös sopimuksen oikeusvaikutusten kautta. On katsottu, että työehtosopimuslausekkeen kelpuuttaessa työnantajan ja työntekijän sopimaan työehtosopimuksen toissijaisesta määräyksestä poikkeavasti, esimerkiksi esitetyllä vaihtoehtoisella tavalla, kyse olisi ennemmin paikallisten osapuolten suorittamasta työehtosopimuksen soveltamisesta *kuin varsinaisesta työehtosopimuksen solmimisesta*.²⁰⁸ Toisaalta ei ole mitään absoluuttista syytä katsoa, että vain työehtosopimuksen osaksi tuleva paikallinen sopimus on *paikallinen sopimus*.²⁰⁹

Myös Murto on hahmotellut varsinaisten paikallisten *sopimusten* ja paikallisten *sovellusten* eroa erottaen ei-sopimuksina jäsenyvät ryhmänormit *paikallisiksi sovelluksiksi*. Murto

²⁰⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 796.

²⁰⁵ Ks. Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 12.2 §.

²⁰⁶ Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 144.

²⁰⁷ Ylhäinen 2008, s. 228. Kröger on todennut sopimisvapauden rajoituksen olevan näissä tilanteissa huomattava. Kröger 1992, s. 40.

²⁰⁸ Tiitinen ym. 1996, s. 124.

²⁰⁹ Soveltamisen ja sopimisen rajapinnan hahmottamista työlakien merkityksessä monimutkaistaa myös luottamusmiehen toimivaltakysymys. Luottamusmiehen toimivaltaa tehdä paikallisia *sopimuksia* on perustettu juuri luottamusmiehen luottamusmiessopimusten määräyksiin, joiden perusteella luottamusmies edustaa ammattiosastoa työehtosopimuksen *soveltamista* koskevista asioista. Arvioidessaan luottamusmiehen oikeutta paikalliseen sopimiseen luottamusmiessopimukseen perustuen Kröger on katsonut, että sopiminen paikallisesti vaihtoehdon valitsemisesta tai jopa väljemmin ohjatusta seikasta, on luottamusmiehen toimivaltaan kuuluvaa työehtosopimuksen *soveltamista*. Toisaalta luottamusmiehelle voidaan antaa työehtosopimuksessa myös nimenomainen *sopimisoikeus*. On myös todettu, että kun paikallisessa sopimisessa valitaan työehtosopimuksen vaihtoehtoista tai sovitaan muuten työehtosopimuksessa määritellyissä rajoissa, kyse on *paikallisesta sopimisesta*, jota voidaan pitää luottamusmiehen toimivaltaan kuuluvana *työehtosopimuksen soveltamisena*. Tällainen soveltaminen ei kuitenkaan selvästi mahdu sen alaan, mitä Kröger ja Orasmaa ovat luonnehtineet *paikalliseksi soveltamiseksi* semidispositiivisia säännöksiä koskevien paikallisen sopimisen kieltoja koskien. Ks. Kröger 1992, s. 45, Rusanen 1994a, s. 275–276; Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 60, 62.

erottaa nimenomaiset ja selkeät sopimukset esimerkiksi sellaisista sovelluksista, joita käytetään palkkausjärjestelmien arviointijärjestelmien käyttöönotossa tai joita laaditaan työnantajayrityksessä työntekijöitä konsultoiden. Murron jaottelussa paikallinen sopimus edellyttää, että kyse on sopimuksesta, joka on toimivaltaisten osapuolten solmima asiassa, jossa paikallinen sopimus on sallittu.²¹⁰ Krögerin ja Orasmaan hahmotelma paikallisesta sovelluksesta näyttäisi kuitenkin asettuvan Murron jaottelussa *sopimuksen* kategoriaan. Murto näyttää toisaalta myös hyväksyvän Krögerin vuoden 1992 luonnehdinnan soveltamisesta vaihtoehtojen valitsemisena paikallisella tasolla.²¹¹

Toisaalta on katsottu, että periaatteessa paikallisessa sopimisessa on ylipäättään kyse nimenomaan paikallisen tason sopimisesta tapahtuvasta työehtosopimuksen soveltamisesta.²¹² Itse työehtosopimusten määräyksissäkin rajanveto voi hämärtyä.²¹³ Murto toteaa, ettei soveltamisen ja sopimisen välistä eroa voida pitää yksiselitteisenä ja ettei työehtosopimuskäytännössäkään näytettäisi tehtävän eroa työehtosopimuksen paikallisen soveltamisen ja muunlaisen paikallisen sopimisen välillä.²¹⁴ Esitetyn perusteella työlakien tarkoittaman paikallisen *sopimisen* ja soveltamisen hankala erottaminen vaikeuttaa järjestäytymättömän työnantajan tämän tutkielman määritelmän mukaisen *sopimiskompetenssin* hahmottamista. Jos järjestäytymätön työnantaja mielestään *soveltaa* semidispositiivisten säännösten alaan kuuluvaa työehtosopimusmääräystä sopimalla siitä työpaikalla, on aina olemassa riski, että sopimus katsotaan työlaeissa kielletyksi paikalliseksi sopimiseksi. Tämä häilyvä rajanveto työehtosopimukseen perustuvan varsinaisen paikallisen sopimisen ja järjestäytymättömälleen työnantajalle sallitun työehtosopimuksen soveltamisen välillä on huomioitava myös seuraavassa pääluvussa käsiteltävän paikallisen sopimisen yleisen sallittavuuden osalta ja neljännessä pääluvussa käsiteltävän menettelymääräysten noudattamisvelvollisuuden osalta.

2.8 Työlakien sopimisrajoitusten rajallinen ulottuvuus

Soveltamisen ja sopimisen erottamisen vaikeutta lukuun ottamatta nimenomaiset paikallisen sopimisen kiellot tekevät selväksi, ettei järjestäytymättömällä työnantajalla ole oikeutta

²¹⁰ Murto 2015, s. 116–117. Ks. myös Murto 2018, s. 131–133.

²¹¹ Murto 2015, s. 168.

²¹² Andersin 2006, s. 18, 25; Rusanen 1994a, s. 275 ja Murto 2015, s. 174.

²¹³ Ks. esim. Yksityisen opetusalan työehtosopimuksen Sopimus paikallisesta sopimisesta, jossa työehtosopimuksen paikallisena soveltamisena pidetään luottamusmiehen tai työntekijän kanssa tapahtuvaa soveltamista työehtosopimuksen määräysten sallimissa rajoissa, kun taas paikallisella sopimisella tarkoitetaan perustellusta syystä tapahtuvaa paikallista sopimista raskaammalla menettelyllä. Ks. myös Yliopistojen yleisen työehtosopimuksen Sopimus paikallisesta sopimisesta, jossa puhutaan soveltamisotsikon alla sopimisesta.

²¹⁴ Murto 2015, s. 174.

tehdä paikallisia sopimuksia *mainittujen lainsäädännösten tasoa heikentäen*.²¹⁵ Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin lisäksi hieman harhaanjohtavasti johdettu suoraan näistä lakiin perustuvista kielloista laajempaa sopimisen kieltä koskien muutakin paikallista sopimista.²¹⁶ Paikallisen sopimisen lainsäädäntöä valmistelleen työryhmän mietinnössä annetaan samoin sellainen kuva, että työlakien mukaan paikallinen sopiminen olisi järjestäytymättömiltä työntekijöiltä kategorisesti kielletty TAL 10 §:n poikkeusta lukuun ottamatta.²¹⁷ Samanlaisen kuvan kieltojen laajemmasta ulottuvuudesta antaa uuden työaikalain lakiluonnos.²¹⁸

Oikeuskäytännössä on havaittavissa samanlaista horjuntaa työlakien rajoitusten ulottuvuudesta. Eräässä viimeaikaisessa hovioikeuden tapauksessa tuomioistuimien käsitteli järjestäytymättömän työnantajan oikeutta noudattaa paikallista sopimusta matkakustannusten korvaamisesta. Tuomioistuimien viittasi perusteluissaan TSL 13 luvun 7 ja 8 §:n väliseen suhteeseen ja niiden esitöihin, vaikka matkakustannusten korvaaminen ei sisälly 7 §:ssä tarkoitettuihin semidispositiivisiin säännöksiin. Tuomion perusteluissa todetaan yleistäen, että "työsopimuslain esitöiden mukaan (HE 157/2000 vp s. 126) yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja ei saa soveltaa niitä työehtosopimusmääräyksiä, jotka edellyttävät paikallista sopimista."²¹⁹ Vaikka kyseiset sanat on lausuttu lain esitöissä,²²⁰ ne on tässä tuomion perustelukohdassa irrotettu kontekstistaan. Viitattu kappale koskee itse lainkohdan tavoin vain 7 §:ssä tarkoitettujen semidispositiivisten säännösten alaa koskevaa paikallista sopimista.²²¹ Tässä tapauksessa olisi toki muulla perusteella voitu päätyä katsomaan, ettei tapauksen järjestäytymättömällä työnantajalla ole oikeutta paikallisen sopimuksen noudattamiseen.²²²

²¹⁵ Ks. esim. Ylhäinen 2008, s. 213.

²¹⁶ Esimerkiksi Saarinen sanoo TSL 13 luvun 8 §:n rajoituksen merkitsevän "käytännössä... sitä, että mikäli työehtosopimus antaa mahdollisuuden sopia työntekijöiden kanssa alan työehtosopimuksen alittavista työehdoista, tällainen etu ei koske järjestäytymättömän työnantajan".

²¹⁷ Paikallisen sopimisen lainsäädäntöä valmistelleen työryhmän mietintö 2016, s. 7–9.

²¹⁸ Lakiluonnos: HE työaikalainsäädäntöä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi, s. 44, 53: "Muilta osin yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja ei edelleenkään saisi tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia".

²¹⁹ Itä-Suomen hovioikeus 17.2.2017 S 16/751.

²²⁰ Tämä kohta löytyy tosin sivun 126 sijaan sivulla 128. HE 157/2000 vp, s. 128. Myös HE 253/1998 vp, s. 3 toki sanotaan, että "Säännösehdotukset eivät siten oikeuttaisi yleissitovaa työehtosopimusta noudattavaa työnantajan tekemään työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia." Tämäkin on kuitenkin luettava kontekstissaan. Kyseisessä tekstikappaleessa puhutaan nimenomaan *laista poikkeavan määräyksen* sisällön paikallisesta sopimisesta.

²²¹ Juridiikka ei ole hallussa myöskään asianajajilla. Kymenlaakson käräjäoikeuden tapauksessa 13.3.2015 L 12/16038, jonka osalta pyydettiin työtuomioistuimen lausunto TT:2014-108, kantaja vetosi virheellisesti suoraan TSL 13 luvun 8 §:ään perustellessaan paikallisen sopimisen kieltä järjestäytymättömässä yrityksessä.

²²² Tapauksessa paikallisen sopimuksen taustalla olevan Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 2005–2007 16 §:ssä todetaan, että "Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on osa tätä sopimusta". Jaksossa 3.1.5.2 esitetyllä tavalla tällainen määräys saattaa estää järjestäytymättömän työnantajan

Työlakien nimenomaisille rajoituksille ei tule antaa niiden sanamuotoja pidemmälle meneviä tulkintoja, kuten oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä on osin edellä kuvatusti tehty. TSL 13 luvun 8 § ja vastaavat säännökset eivät *yleisesti* kiellä paikallista sopimista järjestäytymättömältä työnantajalta. Johdettaessa näiden nimenomaisten rajoitusten perusteella järjestäytymättömälle työnantajalle yleinen kieltä paikalliseen sopimiseen sorrutaan mielestäni vaikean problematiikan liialliseen yksinkertaistamiseen.²²³ Sen sijaan järjestäytymättömän työnantajan paikallista sopimista syvällisemmin pohtinut Ylhäinen on esittänyt perustellumman tulkinnan, johon yhdyn:

"Edellä mainittu rajoittaa paikallisen sopimuksen solmimista yleissitovan työehtosopimuksen määräyksen perusteella vain silloin, kun on kyse semidispositiiviseen lainsäädäntöön perustuvista työehtosopimusmääräyksistä. Silloin, kun yleissitovassa työehtosopimusmääräyksessä ei poiketa semidispositiivisesta lainsäädännöstä työntekijän vahingoksi paikallisen sopimuksen soveltamista edellyttävällä tavalla, ei yleissitovan työehtosopimusmääräyksen perusteella solmittavalle paikalliselle sopimukselle periaatteessa ole estettä. Työehtosopimuksen vähimmäisnormit ovat näissä tapauksissa määräyksiä, joilla on sovittu joko tahdonvaltaisesta lainsäädännöstä tai joilla määrätään jostain lainsäädännön ulkopuolisesta seikasta, kuten palkoista. Nämä normit voivat olla myös tahdonvaltaisia eli niistä voidaan paikallisesti sopia toisin. Tällöin paikallinen sopiminen sekä normaalisitovan että yleissitovan työehtosopimuksen perusteella vaikuttaisi olevan mahdollista yhtä hyvin työehtosopimusta edullisemmin kuin muutoin työehtosopimuksessa tarkoitettulla tavalla."²²⁴

Yllä esitetty lainaus ei kuitenkaan ratkaise koko paikallisen sopimisen problematiikkaa järjestäytymättömän työnantajan osalta. Seuraavassa pääluvussa käsitellään *yleissitovuusjärjestelmän* eri elementeistä mahdollisesti johtuvia lisärajoituksia järjestäytymättömän työnantajan paikalliselle sopimiselle. On kuitenkin tärkeää hahmottaa, ettei seuraavaksi käsiteltävä paikallisen sopimisen *mahdollinen* laajempi rajoittuneisuus järjestäytymättömille työnantajille johdu TSL 13 luvun 8 §:stä, TAL 40 a §:stä, vuosilomalain 31 §:stä tai opintovapaalain 13 a §:stä. On myös muistettava, että tällainen mahdollinen paikallisen sopimisen yleinen kieltä järjestäytymättömissä yrityksissä koskisi korkeintaan paikallista sopimista työehtoja heikentäen, mutta ei edullisemmista ehdoista sopimista.

paikallisen sopimisen. Lisäksi seuraavassa pääluvussa käsiteltävä yleissitovuudesta johtuva vähimmäisehtoluonteen olisi voinut katsoa olevan paikallisen sopimuksen este.

²²³ Osittain kyseessä saattaa olla myös huolimattomuutta tai perehtymättömyyttä. Saarinen itsekin nimittäin toteaa toisessa kohtaa alaviitteessä 216 viitattua kirjaansa, että periaatteessa myös järjestäytymättömillä työnantajilla on oikeus sopia paikallisesti työehtosopimuksesta poikkeavia ehtoja, jos työehtosopimuksen muoto-seikkamääräykset eivät sitä estä, eikä kyseessä ole TSL 13 luvun 7 §:ssä, TAL 40 a §:ssä, vuosilomalain 31 §:ssä tai opintovapaalain 13 §:ssä tarkoitettu asia. Saarinen 2013, s. 175.

²²⁴ Ylhäinen 2008, s. 213.

3 Yleissitovuusjärjestelmä sopimiskompetenssin mahdollisena rajoittajana

3.1 Yleissitovuusjärjestelmän rajoittava merkitys sopimiskompetenssille

3.1.1 Edullisemmuussäännön ja työsopimuksen erityinen merkitys yleissitovuusjärjestelmässä

Työehtosopimusten yleissitovuutta koskevan säännöksen sisältämän työehtosopimusten noudattamisvelvollisuuden ei välttämättä katsota sisältävän oikeutta sopia määräyksistä toisin paikallisesti, vaan paikallisen sopimisen on esitetty olevan järjestäytyneiden työnantajien jäsenetu.²²⁵ Normaali- ja yleissitovuusjärjestelmien eri rationaliteettien vuoksi järjestäytymättömän työnantajan oikeutta sopia paikallisesti tulisi tarkastella individuaalisen työoikeuden periaatteista lähtien – korostaen työntekijän suojelua ja pakottavuutta ja huomioiden esimerkiksi edullisemmuussääntö.²²⁶

Yleiseksi työoikeudelliseksi periaatteeksi hyväksytty²²⁷ edullisemmuussääntö on sisäänrakennettuna yleissitovuuteen. Lain esitöissä on todettu, että työsuhteen ehtoja ja työoloja koskevien määräysten vähimmäisehtoluonteesta johtuen yleissitovan työehtosopimuksen määräykset syrjäyttävät tahdonvaltaiset lainsäännökset ja työsopimuksen vastaavat ehdot *paitsi, jos työsopimuksen ehdot ovat työntekijän kannalta edullisempia*.²²⁸ Edullisemmuussääntö merkitsee, että normikollisio täytyy ratkaista työntekijän eduksi valitsemalla konkreettisessa yksittäistapauksessa työntekijälle objektiivisesti arvioiden edullisempi vaihtoehto.²²⁹ Edullisemmuussäännön soveltaminen voi olla varsin hankalaa yksittäistapauksessa, kun kyseessä ei ole puhdas rahamääräinen etuus.²³⁰ Kuten Murto huomioi, työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen asemaa suhteessa edullisemmuussääntöön on käsitelty niukasti.²³¹ Kröger on katsonut edullisemmuussäännön merkitsevän, että paikalli-

²²⁵ Kairinen 2007, s. 166. Kairinen tosin liittää paikallisen sopimisen ongelmallisuuden pääasiassa siihen, sopimisen kohteena on semidispositiivinen säännös.

²²⁶ Ylhäinen 2008, s. 235.

²²⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 805 ja Murto 2015, s. 43–45. Ks. myös KKO 1997:114.

²²⁸ HE 157/2000 vp, s. 128.

²²⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 806–810. Edullisemmuussäännön soveltaminen edellyttää, että toisin sopimisen edullisemmuus voidaan arvioida objektiivisesti. Vertailu tapahtuu ehto ehdolta ottaen asiayhteys huomioon, mutta ei ehtojen kokonaisvertailuna. Murto 2015, s. 44 ja Tiitinen – Kröger 2012, s. 808–809.

²³⁰ Esimerkiksi palkanperusteesta sovittaessa edullisemmuusarviointi on hankalampaa kuin palkasta sovittaessa. Ylhäinen 2008, s. 212 ja Vuorio 1955, s. 429–431.

²³¹ Murto 2015, s. 44. Työehtosopimuksessa voi olla otettu asiaan kantaa, ks. esim. Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen 30 §.

set sopimukset tulevat noudatettavaksi vain, jos ne ovat työntekijöille edullisempia kuin vastaavat työehtosopimusmääräykset.²³²

Ainakin normaalisitovuuskentässä työehtosopimukseen perustuvat paikalliset sopimukset voivat edullisemmuussäännöstä huolimatta muuttaa työsuhteen ehtoja, myös työsopimuksen ehtoja. Murto katsoo, että edullisemmuussäännön kannalta vahva asema on vain *nimenomaisesti sovitulla työsopimuksen ehdolla*. Esimerkiksi työtuomioistuimen tapauksissa TT:1979-90²³³, TT:2006-31 ja TT:2013-63²³⁴ on katsottu olevan mahdollista sopia työehtosopimuksella heikennyksiä myös työsopimustasoisesti määräytyviin ehtoihin. Tämän voidaan kuitenkin katsoa koskevan vain normaalisitovuuskenttää. Saarinen toteaa, että edullisemmuusperiaatteen mukaisesti järjestäytymättömällä työnantajalla ei ole oikeutta ainakaan järjestäytymätöntä työntekijäänsä sitoen sopia paikallisella sopimuksella työntekijän *työsopimuksen tasoa* epäedullisemmin.²³⁵ Saarinen kuitenkin toteaa myös, että jos kyseessä on yksittäisen työntekijän kanssa tehtävä paikallinen sopimus, jolla muutetaan voimassaolevaa työsopimuksen ehtoa, sopimiselle ei liene estettä.²³⁶ Työsopimuksen ehtoja heikentävän paikallisen sopimisen voidaan siis katsoa olevan yleissitovuuskentässä ongelmallista ainakin, jos sopiminen tapahtuu kollektiivisesti. Edullisemmuussäännön kautta yksittäisten työntekijöiden *työsopimusten ehdot* voivat siis rajoittaa järjestäytymättömän työnantajan paikallisen sopimisen kompetenssia.²³⁷

3.1.2 Yleissitovuusjärjestelmän ja normaalisitovuusjärjestelmän erojen merkitys

Lainsäätäjä on todennut työehtosopimusjärjestelmän ja yleissitovuusjärjestelmän eroista johtuvan, että järjestäytymättömän työnantajan oikeus paikalliseen sopimiseen eroaa järjestäytyneestä työnantajasta.²³⁸ Yleissitovuusjärjestelmän *vähimmäisehtoluonteesta* johtuen on oikeuskirjallisuudessakin katsottu, että yleissitovan työehtosopimuksen ehdoista heikentäen poikkeava paikallinen sopiminen olisi yleisesti kiellettyä järjestäytymättömälle työnantajal-

²³² Kröger 1992, s. 36.

²³³ Tapauksessa todettiin, että lähtökohtaisesti työehtosopimuksella voidaan sopia sellaisesta palkankorotusjärjestelystä, jonka seurauksena palkan sisäinen rakenne muuttuu tavalla, joka jossakin kohdin merkitsee poikkeamista työnantajan ja työntekijän keskenään *sopimista* työsuhteen ehdoista työntekijän vahingoksi.

²³⁴ Ks. myös TT:2009-110.

²³⁵ Ks. myös tapaus Turun hovioikeus 16.10.2012 S 12/372, jossa työsopimuksessa oli sovittu lounasedusta viittaamatta sen osalta matkustus- ja komennustyösääntöön. Työntekijöille edullisempia työsopimuksen ehtoja oli noudatettava, eikä paikallisella sopimuksella voinut muuttaa tai tarkentaa työsopimuksen lounasetua koskevaa määräystä.

²³⁶ Saarinen 2013, s. 178.

²³⁷ Ks. työsopimussidonnaisuudesta myös Koskinen – Ullakonoja 2016, s. 4–8.

²³⁸ HE 34/1996 vp, s. 45.

le.²³⁹ Yleissitovuusjärjestelmään ei liity normaalisitovuusjärjestelmälle ominaista sopimussellista elementtiä, vaan kyse on noudattamisvelvollisuudesta työntekijän suojelemiseksi.²⁴⁰ Tämän vuoksi esimerkiksi Ylhäinen katsoo, ettei järjestäytymätön työnantaja voisi paikallisesti sopimalla poiketa yleissitovan työehtosopimusmääräyksen vähimmäistasosta silloinkaan, kun kyse *ei ole* edellä pääluvussa kolme käsitellystä työlakien semidispositiivisista säännöksistä poikkeamisesta.²⁴¹ Vähimmäistasolla tarkoitettaneen työehtosopimusmääräyksen mahdollista perälauraa, eli sovellettavaksi tulevaa määräystä tilanteessa, jossa paikallista sopimusta ei kelpuutuksesta huolimatta solmita.²⁴²

Työehtosopimukseen vähimmäisehtojen määrittäjänä nojaavaa argumentaatiota voidaan kuitenkin nähdäkseni varovaisesti haastaa. Paikallisen sopimisen mahdollistavia työehtosopimusmääräyksiä ei ole laadittu vähimmäisehdoiksi, vaan nimenomaan dispositiivisiksi, kelpuutuksen rajoissa pysyvän sopimisen salliviksi.²⁴³ Yleissitovuudesta johtuvaksi vähimmäistasoksi voitaisiin siten katsoa paikallisen sopimisen kelpuutuksen sallima "alintaso", esimerkiksi paikallisen sopimisen sisällöllisiä rajoja määrittelevän sivulautamääräyksen mukainen ehto.²⁴⁴ Tällöin sopimisen rajoittuminen yleissitovuusjärjestelmän nojalla voidaan katsoa olevan kyseenalaistettavissa. Työsuhdetta sääntelevien normien etusijajärjestyksessäkin sovitut työsopimuksen ehdot, jollaisia paikalliset sopimukset yleissitovuuskentässä ovat, on asetettu työehtosopimusten dispositiivisten normimääräysten²⁴⁵ yläpuolelle.²⁴⁶ Nähdäkseni on tärkeää erottaa myös *heikentävä* sopiminen siitä, että sovitaan vain *eritavalla* kuin työehtosopimuksessa.

²³⁹ Rusanen 1994a, s. 320; Ylhäinen 2008, s. 232–233. Usein todetaan vain yleisesti perustelematta toisin sopimisen mahdollistavien määräysten koskevan vain järjestäytyneitä työnantajia. Ks. esim. Nieminen 2000, s. 146.

²⁴⁰ Ylhäinen 2008, s. 232.

²⁴¹ Ylhäinen 2008, s. 232–233. Ylhäinen ei nimenomaisesti mainitse *vain työehtosopimuksesta johtuvia* oikeuksia, mutta sanoo, että "Yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja ei näin ollen voi *lainkaan* noudattaa sellaisia työehtosopimusmääräyksiä, joista on mahdollista sopia paikallisesti toisin työntekijän etuja heikentäen." Sanamuodon mukaisesti tulkittuna tämä kannanotto tarkoittaisi, että edes "perälautana" olevaa työehtosopimusmääräystä ei saisi noudattaa, jos määräys samalla mahdollistaa paikallisen sopimisen työntekijän etuja heikentäen. Tämän ei voida katsoa olevan vähimmäispakottavuudesta lausutun kanssa linjassa, ja tarkoituksena lieneekin ollut sanoa, ettei järjestäytymätön työnantaja voi noudattaa sellaisen määräyksen paikallisen sopimisen kelpuutuksia.

²⁴² Murto 2015, s. 168; Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 17; Kairinen ym. 2017–2018, V osa Kollektiivinen työoikeus, 8. luku Työehtojen paikallinen sopiminen, alaluku Paikallisen sopimisen perusteet, Perä- ja sivulaudat. Osio päivitetty 16.3.2018.

²⁴³ Ks. Engblom 2013, s. 50–51.

²⁴⁴ Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 38, 96 – 97. Sopimuksen oikeusvaikutuksista ja osapuolista riippumatta paikallinen sopimus on tehtävä työehtosopimuksessa mahdollisestikin määrättyissä rajoissa. Tiitinen – Kröger 2012, s. 74.

²⁴⁵ Työehtosopimuksen määräykset, joista voidaan poiketa työsopimuksen määräyksellä.

²⁴⁶ Murto 2015, s. 39–40; Tiitinen – Kröger 2012, s. 803–804.

Yleissitovuusjärjestelmästä johtuvaa paikallisen sopimisen yleistä kieltoa järjestäytymättömmässä kentässä on konstruoitu myös järjestelmän yksipuoliseen velvoittavuuteen perustuen. Tämä vastavuoroisuuden puute voidaan nimittäin katsoa ongelmalliseksi järjestäytymättömmän työnantajan paikallisen sopimisen kannalta. Täten samoin kuin muut työehtosopimuksen tuomat *oikeudet*, myös oikeus paikalliseen sopimiseen voisi koskea vain vastavuoroisesti velvoitettuja järjestäytyneitä työnantajia.²⁴⁷

Vähimmäisehtoluonteen ja yksipuolisen velvoittavuuden lisäksi työehtosopimusjärjestelmälle kollektiivisena työoikeutena leimallisen *osallisten sopimusautonomian*²⁴⁸ on katsottu rajoittavan paikallisen sopimisen mahdollisuutta yleissitovuuskentässä. Työehtosopimusta tulkitaan ensisijaisesti osapuolten tarkoituksen mukaisesti²⁴⁹ – myös yleissitovana noudatettaessa.²⁵⁰ Tämä on muutenkin hankalaa yleissitovaa työehtosopimusta noudatettaessa, mutta ongelma korostuu entisestään paikallisessa sopimisessa.²⁵¹ Vain työehtosopimusosapuolet voivat pätevästi tulkita sitä, onko paikallisen sopimisen kelpuutuksen ylipäättään tarkoitettu koskevan myös järjestäytymättömiä työnantajia,²⁵² minkä tasoisella sopimuksella työehtosopimusta on tarkoitettu täydennettävän ja onko työehtosopimuksen toissijainen määräys tarkoitettu vähimmäisehdoksi järjestäytymättömässä kentässä.²⁵³ Järjestäytymättömällä työnantajalla ei kuitenkaan ole mahdollisuuksia päästä näihin tulkintoihin käsiksi. Toisaalta on huomioitava, että yleissitovuuskentässä saadaan TAL 10 §:n perusteella soveltaa säännöllistä työaikaa koskevaa paikallisen sopimisen lauseketta, joka edellyttää myös tulkintaa. Tällöinkin työehtosopimuksen määräyksiä tulee tulkita yhdenmukaisesti yleissitovuus- ja

²⁴⁷ Rusanen 1994a, s. 318, 320. Kirja on SAK:n julkaisema ja tarkoitettu oppaaksi ja käsikirjaksi liittojen jäsenille, luottamusmiehille ja toimitsijoille. SAK:n luonne etujärjestönä antaa aihetta suhtautua teoksessa esitettyihin kannanottoihin kriittisesti.

²⁴⁸ Bruun on erottanut työoikeudellisesta sopimusautonomian konseptista kaksi erilaista mutta toisiinsa liittyvää merkitystä. Ensimmäinen merkitys on kollektiivinen työoikeus riippumattomana oikeudellisena systeiminä, jolle kollektiivisuus antaa yksityisoikeudesta poikkeavan luonteen. Toinen merkitys on kollektiivisten työoikeudellisten sopijapuolten vapaus solmia työehtosopimuksia. Bruun 2003, s. 5. Ks. myös KM 1992:39, s. 38.

²⁴⁹ Sarkko 1973, s. 75. Tulkinnessa on huomioitava, että työehtosopimus vaikuttaa myös kolmansien välisissä oikeussuhteissa.

²⁵⁰ Ylhäinen 2008, s. 221. Tämä näkyy myös työehtosopimuksen soveltamisalasta yleiselle tuomioistuimille annetuista työtuoimioistumien lausunnoista, joissa on kunnioitettu yksimielisten työehtosopimusosallisten kantaa. Ks. esim. TT:2006-22.

²⁵¹ Ylhäinen 2008, s. 222. Koskinenkin on todennut, että ainakin joissakin sopimistilanteissa paikallisen tason sopijapuolten saattaa olla vaikea osallisilta kysymättä tietää, onko valtuutus paikalliselle sopimiselle olemassa. Edilex-uutiset: Seppo Koskinen 10.7.2017.

²⁵² Ks. esim. TT:2009-118, jonka perusteella näyttäisi siltä, että liittojen tulkinnan mukaan paikallisen sopimisen sopijapuolena voi olla vain jäsenyritys, vaikka tämä ei käy ilmi työehtosopimusmääräyksen sanamuodosta.

²⁵³ Kröger 1997, s. 107–108.

normaalikentässä huomioiden säännöllisen työajan sääntelyä koskeva määräysten kokonaisuus,²⁵⁴ mutta tämä ei estä sopimista järjestäytymättömässä kentässä.

Normaalisitovassa työehtosopimusjärjestelmässä vaikuttaa yleissitovasta järjestelmästä poiketen vahvasti pariteetti-ideologia eli sopijaosapuolten tasavertaisuuden periaate. Juuri pariteetti-ideologia luo kollektiiviselle työoikeudelle sopimusoikeudellisen elementin kontrastina individuaalisen työoikeuden työntekijän suojelun lähtökohtaan.²⁵⁵ Työntekijän suojelun katsotaan kollektiivisessa työoikeudessa olevan sisäänrakennettu edellytys. Normaalisitovuuskentässä sopijapuolten pariteetti-ideologian ja tasavertaisen neuvotteluaseman katsotaan toteutuvan riittävästi myös paikallisella tasolla, mutta vastaavaa mekanismia ei katsota olevan yleissitovuuskentässä. Tällä voidaan perustella rajoitetumpaa paikallista sopimista järjestäytymättömissä yrityksissä myös silloin, kun kyse ei ole semidispositiivisiin säännöksiin palautuvista sopimiskohteista. Siten työntekijän suojeluun liittyvät lähtökohdat, joilla lain esitoissa perustellaan semidispositiivisiin lainsäädäntöihin liittyviä sopimusrajoituksia, liittyvät yleisimminkin yleissitovuusjärjestelmään ja on huomioitava myös, kun paikallista sopimista ei lainsäädännöllä nimenomaisesti rajoiteta.²⁵⁶ Esimerkiksi sama osallisten liittojen valvonnan puute on sopimisen kannalta ongelmallista muidenkin sopimiskohdeiden osalta.²⁵⁷

Syvällisempää keskustelua sopimisoikeudesta on käyty 90-luvulla ja 2000-luvulla, mutta yleisen yleissitovuusjärjestelmään perustuvan sopimisrajoituksen olemassaolo saa jonkin verran tukea myös uudemmissa lähteistä, tosin enemmän välillisesti kuin selkeästi analysoiden ilmaistuna. Esimerkiksi paikallisen sopimisen lainsäädäntöä valmistelleen työryhmän mietinnössä arvioitiin nykyisen TSL 2 luvun 7 §:n tarkoittavan, että yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja on velvollinen noudattamaan yleissitovaa työehtosopimusta sellaisenaan saamatta oikeutta käyttää paikallisen sopimisen mahdollistamia joustoja.²⁵⁸ Myös TAL uudistukseen liittyvässä 2017 mietinnössä lähdettiin siitä, että yleissitovaa työehtosopimusta soveltavalle työnantajalle vasta *annettaisiin* mahdollisuus tehdä paikallisia sopimuksia työehtosopimuksen kelpuuttavan määräyksen perusteella, mutta mietin-

²⁵⁴ Kröger 1997, s. 109. Vastaaja tosin argumentoi Kymenlaakson käräjäoikeuden tapauksessa 13.3.2015 L 12/16038, s. 22, että olisi *selvää*, "että yleissitovan työehtosopimuksen osalta sanamuodon mukainen tulkinta korostuu kolmansien oikeusturvan korostamiseksi". Tällä argumentilla voidaan katsoa olevan reaalista arvoa.

²⁵⁵ Bruun 1979, s. 249–250; Ylhäinen 2008, s. 234; Kairinen 2009, s. 42–43.

²⁵⁶ Ylhäinen 2008, s. 233–235 ja Kairinen ym. 2017–2018, V osa Kollektiivinen työoikeus, 8. luku Työehtojen paikallinen sopiminen, alaluku Paikallisen sopimisen perusteet, Järjestäytymättömän työnantajan tilanne. Osio päivitetty 16.3.2018.

²⁵⁷ Kairinen 2009, s. 239.

²⁵⁸ Paikallisen sopimisen lainsäädäntöä valmistelleen työryhmän mietintö 2016, s. 15.

nössä ei kuitenkaan edellytetty yleissitovuussäännöksen muuttamista.²⁵⁹ Nykyistä TAL:a säädettäessä esitöissä lähdettiin pehmeämmin sitä, ettei yleissitovuussäännöksen työehtosopimuksen noudattamisvelvollisuudesta seuraa oikeutta tehdä työehtosopimuksen kelpuuttavan määräyksen perusteella ainakaan sellaista paikallista sopimusta, *joka olisi laissa säänneltyä tasoa heikompia*.²⁶⁰ Onkin esitetty, että järjestäytymättömän työnantajan kompetenssi paikalliseen sopimiseen yleissitovan työehtosopimuksen perusteella edellyttäisi sallivaa erityissäännöstä TAL 10 §:n tapaan.²⁶¹

3.1.3 Paikallinen sopiminen dispositiivisista lainsäännöksistä

Dispositiivisten lainsäännösten osalta ainakin normaalisitovuuskentässä lähtökohta on se, että säännöksen tarkoittamasta asiasta voidaan sopia säännöksen mahdollistamissa rajoissa toisin kaikenlaisilla sopimuksilla, myös työehtosopimusten kelpuutuksiin perustuvilla paikallisilla sopimuksilla.²⁶² Yleissitovuusjärjestelmästä johtuen tilanteen voidaan katsoa olevan järjestäytymättömän työnantajan osalta mutkikkaampi. Ei ole selvää, voiko työntekijä hyödyntää työehtosopimusmääräykseen mahdollisesti sisältyvää paikallisen sopimisen kelpuutusta ja sopia sen perusteella esimerkiksi työehtosopimuksen lähtötasoa heikommin, mutta työehtosopimuksen kelpuutuksen ja dispositiivisen säännöksen rajoissa. Myöskään TSL:n esitöissä ei mainita mitä seuraa siitä, jos tahdonvaltaisen säännöksen "lähtötaso" on edullisempi kuin mistä työehtosopimus sallii sopia paikallisesti kunnioittaen tahdonvaltaisen lainsäännöksen asettamia rajoja.²⁶³ Esitöiden mukaan edullisemmuussäntö on kuitenkin otettava huomioon, *kun ratkaistaan tahdonvaltaisten lainsäännösten ja yleissitovan työehtosopimuksen välistä suhdetta*.²⁶⁴

Oikeuskirjallisuudessa on todettu, että yleissitovuussäännöksen sanamuodosta ja oikeuskäytännöstä johtuu, että jos yleissitovan työehtosopimuksen määräyksellä on vähennetty lain dispositiivisissa säännöksissä tarkoitettuja työntekijöiden etuja, määräystä ei ole yleissitovuussäännöksen perusteella automaattisesti noudatettava.²⁶⁵ Noudattamisesta voitaisiin

²⁵⁹ Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö – työaikalaki. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä. 32/2017, s. 4. Vaikka tämän ja edeltävän mietinnön oikeuslähdeopillinen arvo ei vastaa sitä, mitä se olisi toteutuneiden lainsäädäntöhankkeiden ollessa kyseessä, siltä osin kuin näissä viimeaikaisissa mietinnoissä kuvataan nykyistä oikeustilaa, mietinnöillä on tulkinnallista arvoa.

²⁶⁰ HE 34/1996 vp, s. 45–46.

²⁶¹ Edilex-uutiset: Jaana Paanetoja 22.9.2015 ja aikaisemmin myös Kröger 1997, s. 106–107.

²⁶² Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 32; Edilex-uutiset: Jaana Paanetoja 22.9.2015.

²⁶³ HE 157/2000 vp, s. 128.

²⁶⁴ TyVM 13/2000 vp, s. 9.

²⁶⁵ Ks. tosin Hietala – Kaivanto 2014, s. 223, jossa lain sanamuodon vastaisesti katsotaan TAL 40 a §:n merkitsevän, että järjestäytymätön työnantaja saa 40 §:ssä lueteltujen poikkeusten lisäksi noudattaa myös muita TAL:sta poikkeavia määräyksiä.

sopia työnantajan ja työntekijöiden kesken.²⁶⁶ Vaikka *noudattamisesta* voidaan näin sopia, *paikallinen sopiminen* kelpuutusmääräyksen perusteella työehtosopimuksen tasoa heikentäen voidaan edelleen katsoa ongelmalliseksi, jos perälaudan katsotaan olevan vähimmäisehto.

Jos hyväksytään työehtosopimusten määräysten absoluuttinen vähimmäisehtoluonne, merkitystä voinee siten olla sillä, *onko* paikallisen sopimisen mahdollistavassa työehtosopimusmääräyksessä jokin perälauta dispositiivisen lainsäädännöksen alaan liittyen. Tällöin tuosta perälaudasta tulee yleissitovuusjärjestelmän mukainen vähimmäisehto ja edullisemmuusvertailun kohde. Yleissitovan työehtosopimuksen dispositiivisen lainsäädännöksen alaa koskeva määräys asettanee tässä tapauksessa siis vähimmäistason, johon järjestäytymättömän työnantajan paikallisen sopimuksen edullisemmuutta verrataan. Jos paikallisen sopimisen kelpuutus on sen sijaan "irrationaalinen", vailla perälaudaa, mielestäni tällaisen kelpuutuksen perusteella voidaan solmia paikallinen sopimus dispositiivisen lainsäädännöksen sallimissa rajoissa edullisemmuussäännöstä huolimatta. Tällaisessa sopimiskelpuutuksessa voi olla esimerkiksi viittaus työlain dispositiivisen säännöksen perusteella tapahtuvaan sopimiseen.²⁶⁷ Nähdäkseni ei ole mitään yleissitovan työehtosopimuksen vähimmäisehtoluonteesta johtuvaa syytä rajoittaa sopimista esimerkiksi monissa työehtosopimuksissa mahdollistetusta liukuvasta työajasta dispositiivisen TAL 13 §:n 1 momentin mukaisesti kunnioittaen lain maksimikertymiä. Jos asiasta on lain mukaan sovittava juuri työntekijän ja työnantajan välillä, kuten esimerkiksi koeaikaehdon osalta on säädetty, työehtosopimusmääräyksessä määrätty kollektiivinen sopimisen taso voi yleissitovuuskentässä kuitenkin nähdäkseni merkitä sopimiskompetenssin puuttumista.²⁶⁸

3.1.4 Paikallista sopimista edellyttävän määräyksen mahdollinen velvoittavuus

Edellä kuvatusti paikallinen sopiminen työehtosopimusten vähimmäistasosta *poiketen* saattaa olla yleisesti kiellettyä järjestäytymättömältä työnantajalta. Työehtosopimusten paikallista sopimista koskevat määräykset kuitenkin eroavat toisistaan,²⁶⁹ eikä kaikissa ole kyse työehtosopimuksessa sovitusta vähimmäistasosta poikkeamisesta, vaan kyse voi olla vä-

²⁶⁶ Tiitinen – Kröger 2012, 256. Ks. esim. KKO 1992:110 ja KKO 1987:6.

²⁶⁷ Tai muutoin dispositiivisen säännöksen mukainen kelpuutus, kuten sopiminen liukuvasta työajasta. Ks. esim. Maalausalan työehtosopimuksen 4.1; Museoiden työehtosopimuksen 6.12 § ja Tekstiili- ja muotialan toimihenkilösopimuksen 7.4 §.

²⁶⁸ Kairinen 2009, s 165; Kairinen ym. 2017–2018, I osa Työoikeuden perusteita, 2. luku Työoikeuden normijärjestelmä, alaluku Työehtosopimukset, Työehtosopimusten yleissitovuus, Yleissitovuusjärjestelmän tarkoitukset ja päävaikutukset, Vähimmäisehtojen turvaaminen. Osio päivitetty 20.10.2017.

²⁶⁹ Työehtosopimusten paikallista sopimista koskevat neuvottelumääräykset voidaan jakaa ohjeellisiin, kelpuuttaviin, rajatusti kelpuuttaviin, sopimiseen kehottaviin ja sopimiseen velvoittaviin määräyksiin.

himmäistason määrittämisestä. Oikeuskirjallisuudessa on siten pohdittu yleissitovuusjärjestelmän vähimmäispakottavuudesta johtuvan, että järjestäytymättömän työnantajan oikeus sopia paikallisesti riippuu paikallista sopimista koskevan neuvottelumääräyksen tyypistä. Sopimiseen "velvoittava" määräys mahdollistaisi järjestäytymätön työnantajan paikallisen sopimisen. Sopimista edellyttävät määräykset saattavat tosin rajoittaa työnantajan lähtökoh- taista määräysvaltaa asiasta.²⁷⁰

Osa paikallista neuvottelumenettelyä koskevista määräyksistä on normaalisitovuuskentässä *työnormeina* velvoittavia neuvottelumääräyksiä, jos kohteena on työsuhteen ehtojen paik- lisesta määräytymisestä tai tarkistamisesta sopiminen ja ehdot ovat keskeisiä työsuhtees- sa.²⁷¹ Työnormeina ne voivat velvoittaa myös järjestäytymätöntä työnantajaa yleissitovu- den perusteella.²⁷² Velvoittavuutta on Ylhäisen mukaan arvioitava yleissitovan työehtoso- pimusjärjestelmän vähimmäisehtolähtökohdista käsin. Järjestäytymättömän työnantajan on noudatettava vähimmäisehtojen asettamiseksi välttämättömiä määräyksiä. Jos sopimista edellyttävä määräys siis koskee lainsäädännössä sääntelemätöntä työsuhteen *keskeistä eh- toa*, liittyen esimerkiksi palkkaan ja sen perusteeseen, paikallisen sopimisen velvollisuus voi olla käsillä. Lisäksi edellytetään, että ehto ei muutoin määräydy työehtosopimuksessa, eli kyseessä on kelpuuttava tai velvoittava *avoin* määräys tai sellainen rajoitetusti kelpuut- tava tai velvoittava määräys, josta ei käy ilmi, mitä vaihtoehtoa on noudatettava ns. perälau- tana.²⁷³ Velvollisuus olisi siis kyseessä, jos työsuhteen keskeiset ehdot jäisivät muuten avoimiksi tai ei *muutoin* voitaisi määrittää työsuhteen ehdon vähimmäistasoa.²⁷⁴

Kröger on jo aiemmin katsonut, että jos työ sopimuksen ehto jätetään työehtosopimuksessa täysin paikallisen sopimisen varaan, työehtosopimusjärjestelmä *ei estä* sopimismääräyksen soveltamista järjestäytymättömässä yrityksessä.²⁷⁵ Krögerin lähtökohtana ehdon avoimeksi jättämisessä on tosin se, että sopimiskelpuutuksessa ei myöskään määrätä paikallisen sopi- muksen osapuolista tai noudatettavista menettelytavoista siten, että paikallinen sopiminen

²⁷⁰ Kairinen 2007, s. 165; Hietala 2007, s. 33 ja Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 24.

²⁷¹ Tiitinen 1979, s. 279–280.

²⁷² Ylhäinen 2008, s. 228.

²⁷³ Ylhäinen 2008, s. 228–229. Tällaiset rajatusti kelpuuttavat tai rajatusti velvoittavat lausekkeet velvoittavat paikalliset sopijat valitsemaan eri vaihtoehtojen välillä ilman, että jokin vaihtoehto olisi osoitettu perälau- daksi. Ks. esim. Elintarvikealojen työehtosopimuksen työajan lyhentämistä keskeytyvässä kolmivuorotyössä koskevan sopimuksen 2005 13 §, jonka mukaan: "Kun tässä sopimuksessa tarkoitetusta työaika muodosta siirrytään muuhun työaika muotoon tai kun työntekijän työsuhte päättyy, on sovittava ansaittujen, mutta pitä- mättä jääneiden vapaiden korvaamisesta *joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla keskituntiansion mukainen palkka.*" (korostus kirjoittajan).

²⁷⁴ Ylhäinen 2008, s. 232.

²⁷⁵ Kröger 1997, s. 107. Tilanne on Krögerin mukaan eri, jos työehtosopimuksen määräyksen mukaan tiettyä menettelyä on noudatettava, ellei paikallisesti toisin sovita.

estyisi.²⁷⁶ Ylhäinenkin myöntää, että *viime kädessä* myös neuvotteluosapuolta koskevat määräykset ja työpaikan käytännöt vaikuttavat sopimisen mahdollisuuteen. Sen sijaan paikallisen sopimuksen oikeusvaikutuksille ei Ylhäisen mukaan voi antaa velvoittavuutta arvioidessa merkitystä. Velvoittavuus ei ole siis kiinni siitä, onko kyseessä työehtosopimuksen soveltaminen vai täydentäminen vai tulisiko paikallinen sopimus normaalisitovuusjärjestelmässä työehtosopimuksen osaksi.²⁷⁷

Ylhäinen toteaa itsekkin paikallisen sopimisen velvoittavuudesta, että käytännön soveltamisen tasolla olisi suhtauduttava siihen varovaisesti. Hänen silloisen arvionsa mukaan työehtosopimusten määräykset vain harvoin kelpuuttamisen sijaan *velvoittivat* paikalliseen sopimiseen. Paikallista soveltamista ja sopimista edellyttävien palkkaa määrittävien työehtosopimusmääräysten yleistyessä määrästyypin voidaan kuitenkin katsoa yleistyneen.²⁷⁸ Nykyisistä työehtosopimuksista Ylhäisen kuvailemia velvoittavia määräyksiä olisivat mahdollisesti esimerkiksi seuraavat: "Urakkahinnoittelusta sovitaan paikallisesti"²⁷⁹ ja "kun... joutuvat oman työnsä lisäksi tekemään ulkopuolisten asentajien rinnalla urakkatyövuuhdilla työtä, tulee tällaisesta työstä maksettavasta erilliskorvauksesta sopia paikallisesti".²⁸⁰ Vähimmäisehtoluonteeseen perustuva velvoittavuus on kuitenkin Ylhäisen omin sanoin "laitettava lainausmerkkeihin", sillä kyse ei ole sanktoidusta oikeudellisesta velvollisuudesta.²⁸¹ Vaikka velvoittavuus olisikin lainausmerkeissä, järjestäytymättömällä työnantajalla vaikuttaisi olevan tällaisten määräysten suhteen ainakin paikallisen sopimisen *kompetenssi*.

3.1.5 Paikallisen sopimuksen erilaisten oikeusvaikutusten merkitys

3.1.5.1 Paikallisen sopimuksen oikeusvaikutuksista

Tietäen edellytyksin paikallinen sopimus voi *normaalisitovuuskentässä* tulla myös viitettyöehtosopimuksen osaksi²⁸², jolloin sen oikeusvaikutukset ja erimielisyyksien ratkaisukei-

²⁷⁶ Kröger 1997, s. 107.

²⁷⁷ Ylhäinen 2008, s. 224–225, 229. Ylhäinen perustelee tätä oikeusvaikutusten merkittävyyden erolla yleissitovuus- ja normaalisitovuusjärjestelmissä. Yleissitovaa työehtosopimusta koskevia tulkintariitoja ei ratkaista työtuomioistuimessa, eivätkä työrauha- ja valvontavelvollisuudet aktivoidu.

²⁷⁸ Ks. Murto 2018, s. 132.

²⁷⁹ Huolinta-alan varastotermiini- ja satamatyöntekijöiden työehtosopimuksen Huolinta-alan satamatyöntekijöitä koskevan pöytäkirjan 4 §.

²⁸⁰ Tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksen Liite 2. Ks. myös Lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimuksen 3.14: "Muunlaisesta varallaolosta sovittaessa on samalla sovittava siitä maksettavasta korvauksesta" ja Elintarvikealojen työehtosopimuksen 9.4 §: "Olosuhdelisistä sovitaan paikallisesti". On tosin kyseenalaista, olisivatko nämä *keskeisiä* työsuhteen ehtoja, vaikka ne vaikuttavatkin maksettavaan palkkaan.

²⁸¹ Ylhäinen 2008, s. 219. Ks. normaalisitovuuskentästä ratkaisu TT 1982-155, jossa yrityksen katsottiin rikkoneen työehtosopimusta, kun se jätti paikallisesti sopimatta urakkahinnoittelusta.

²⁸² Vaikka oikein solmittu paikallinen sopimus voi järjestäytyneen työnantajan tekemänä tulla viitettyöehtosopimuksen *osaksi*, viitettyöehtosopimus ja paikallinen sopimus ovat erillisiä sopimuksia. Ks. Murto 2015, s.

not ovat työehtosopimuksen mukaiset.²⁸³ Paikallinen sopimus ikään kuin "imuroituu" viitetyöehtosopimuksen sisään, vaikka se koskeekin vain kyseisen paikallisen yrityksen osapuolia.²⁸⁴ Edellytyksinä viitetyöehtosopimuksen osaksi tulevan paikallisen sopimuksen pätevyydelle ovat, että sopijapuolilla on ollut kelpoisuus sopimuksen tekemiseen, sopimus on tehty heille delegoidun normikompetenssin rajoissa ja että sopimus noudattaa myös pakottavan normiston vaatimuksia.²⁸⁵ Työehtosopimuksen osaksi tuleviin paikallisiin sopimuksiin on oltava selkeä valtuutus tai velvoitus työehtosopimuksessa.²⁸⁶ Erottelua on tehty myös sen mukaan, puhutaanko määräyksessä toisin sopimisesta yleisesti vai nimenomaan *paikallisesta* sopimisesta.²⁸⁷ Yksimielisyyttä ei vallitse sen osalta, onko paikallisella sopimuksella oltava kollektiivinen luonne tullakseen työehtosopimuksen osaksi.²⁸⁸

Työehtosopimusosapuolet saattavat itse kelpuutusmääräyksissään määrätä, tuleeko paikallisesta sopimuksesta viitetyöehtosopimuksen osa vai edellytetäänkö työehtosopimustasoista sopimista.²⁸⁹ Esimerkiksi Teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa on varsin selkeästi erotettu oikeusvaikutuksiltaan kaksi erilaista paikallisen sopimisen tyyppiä: työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavat sopimukset ja työehtosopimustasoiset sopimukset.²⁹⁰ Tiitinen ja Kröger huomauttavat tällaisten määräysten osalta, että on jätettävä avoimeksi, "missä määrin työehtosopimusosalliset voivat disponoida siitä, määräytyykö työnantajan ja työntekijän välisen "paikallisen" sopimuksen oikeusvaikutukset TEhtol:n vai TSL:n perusteella".²⁹¹

Nykyään laajasti hyväksytty kanta on, ettei järjestäytymättömän työnantajan tekemä paikallinen sopimus voi tulla viitetyöehtosopimuksen osaksi siten, että se saisi TEhtol:ssa tarkoi-

169; TT:1997-31; TT:2011-113 ja esim. Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen 25.5. § sekä Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen paikallisen sopimisen jälkivaikutusta koskeva kohta 44.5.

²⁸³ Saloheimo 2012, s. 19.

²⁸⁴ Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 31; Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 37.

²⁸⁵ Liukkunen 2017, s. 1002.

²⁸⁶ Ks. esim. TT:2006-40 ja TT:2017-28. Myötävaikutusvelvollisuus paikallisten sopimusten syntymiseen ei sellaisenaan ole valtuutus viitetyöehtosopimuksen osaksi tulevaan paikalliseen sopimukseen määrätystä asiasta, vaikka muunlainen pätevä paikallinen sopimus voitaisiin tehdä.

²⁸⁷ Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 23. Tästä häilyvästä erottelusta käy jälleen ilmi ehtojen tulkinnanvaraisuuden ja paikallisen sopimisen käsitteen vakiintumattomuuden aiheuttamat ongelmat.

²⁸⁸ Kirjallisuudessa ja aikaisemmassa oikeuskäytännössä lähtökohtana on pidetty kollektiiviluonnetta siten, että sopimusta on voitava soveltaa myös tuleviin työntekijöihin. Tiitinen ym. 1996, s. 124; Tiitinen – Kröger 2012, s. 793, 795; Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 39; Kröger 1992, s. 46; Saloheimo 2012, s. 22–23. TT:1975-11. Toisaalta tuomiossa TT:2006-10 työehtosopimuksen tarkoittamalla tavalla tehtyä yksittäisen ylemmän toimihenkilön ja työnantajan välistä paikallista sopimusta sovellettiin osana työehtosopimusta. Ks. myös Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 28.

²⁸⁹ Liukkunen 2017, s. 1002.

²⁹⁰ Ks. Teknologiateollisuuden työehtosopimus, Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen: Myös monissa muissa työehtosopimuksissa määrätään paikallisen sopimuksen oikeusvaikutuksista, esimerkiksi Tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksen 8.1 kohdassa.

²⁹¹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 795–796.

tetut oikeusvaikutukset.²⁹² Työehtosopimuksen oikeusvaikutukset kohdistuvat vain työehtosopimukseen sidottuihin eikä yleissitova työehtosopimus saa mitään TEhtol:iin perustuvia oikeusvaikutuksia.²⁹³ Järjestäytymättömässä yrityksissä solmittujen paikallisten sopimusten oikeusvaikutuksia on pidetty aiemmin selkiintymättöminä.²⁹⁴ Työtuomioistuimen oikeuskäytännön, oikeuskirjallisuuden ja virallisaineiston mukaan tällaisten yritysten paikallisten sopimusten oikeudellinen luonne näyttää kuitenkin pitkälti vakiintuneen *työsopimukseksi* sen mukaisine oikeusvaikutuksineen.²⁹⁵ On tosin huomioitava Murron perusteltu kritiikki työopimukseksi luonnehtimisen liiallisesta työopimusopillisuudesta. Työsopimuksen sijaan kyseessä saattaakin kollektiivisesti solmittuna olla muu työntekijöitä ryhmänä koskeva sopimus, eräänlainen ryhmänormi.²⁹⁶ Tässä tutkielmassa on otettu kuitenkin lähtökohdaksi muissa lähteissä hyväksytty työopimusluonne.

3.1.5.2 Oikeusvaikutusten merkitys järjestäytymättömän työnantajan sopimiskompetenssille

Järjestäytymättömässä kentässä paikallisen sopimuksen oikeusvaikutusten merkitys eroaa huomattavasti normaalisitovuuskentästä. Normaalisitovuuskentässä kiinnostus paikallisen sopimuksen oikeusvaikutuksista kiinnittyy kollektiiviseen sopimusjärjestelmään – pääasias-
sa erimielisyyksien ratkaisemisessa noudatettavaan menettelyyn²⁹⁷ ja TEhtol:n mukaisen työrauhavelvollisuuden ja valvontavelvollisuuden²⁹⁸ syntymiseen.²⁹⁹ Paikallisen sopimuksen oikeudellista luonnetta ei pidetä ainakaan samalla tavalla oleellisena yleissitovuuskentässä, joten kollektiiviseen järjestelmään perustuville argumenteille voidaan antaa vain rajallinen merkitys.³⁰⁰ Nähdäkseni yleissitovuuskentässä paikallisten sopimusten oikeusvaikutusten tai tarkoitettujen oikeusvaikutusten mielenkiinto liittyy niiden mahdolliseen järjestäytymättömän työnantajan sopimiskompetenssiin kohdistuvaan vaikutukseen.

²⁹² Ylhäinen 2008, s. 225; Rusanen 1994a, s. 318. Kröger on vuonna 1992 pitänyt mahdollisena, että yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus tulee viitetyöehtosopimuksen osaksi. Tämä kanta on kuitenkin pian kumottu Ks. Kröger 1992, s. 36 ja Kröger 1997, s. 105.

²⁹³ Kröger 1997, s. 105. Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 180.

²⁹⁴ Rusanen 1994a, s. 321. Rusanen kuitenkin toteaa, ettei järjestäytymättömissä yrityksissä tehtyjä paikallisia sopimuksia voida pitää aina pätemättöminä, vaikka ne eivät olekaan työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavia työehtosopimuksen osia.

²⁹⁵ TT:1997-71; Kröger 1997, s. 110; Hietala 2007, s. 30 ja Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 26. Paikallisen sopimisen lainsäädäntöä valmistelleen työryhmän mietintö 2016, s. 11.

²⁹⁶ Murto 2015, s. 281, 319–322.

²⁹⁷ Työtuomioistuimen toimivalta voi riippua paikallisen sopimuksen oikeusvaikutuksista. Tiitinen – Kröger 2012, s. 77.

²⁹⁸ Ks. Kröger 1992, s. 48.

²⁹⁹ Tiitinen ym. 1996, s. 126.

³⁰⁰ Ylhäinen 2008, s. 224–225.

Kröger on katsonut, että jos työehtosopimusmääräyksen perusteella paikallisesta sopimuksesta on tarkoitus tulla viitetyöehtosopimuksen osa, ilman erityissäännöstä järjestäytymättömällä työnantajalla *ei voine* olla sopimisoikeutta. Hän perustelee kantaa yleisillä sopimusoikeudellisilla periaatteilla, joiden mukaan *lähtökohtaisesti* vain työehtosopimuksen tehneillä osapuolilla tai heidän valtuuttamillaan tulee olla oikeus täydentää työehtosopimusta. Tästä hän johtaa, että kun *osalliset ovat tarkoittaneet* työehtosopimusta täydennettävän työehtosopimuksen osaksi tulevalla ja sen oikeusvaikutukset saavalla sopimuksella, sopimisoikeus ei voi *lähtökohtaisesti* ulottua järjestäytymättömään kenttään.³⁰¹ Rusanen taas katsoo, että vaikka menettelytapamääräyksestä työehtosopimuksen osaksi tulemisesta voisi päätellä, että paikallinen sopiminen on rajoitettu vain järjestäytyneisiin yrityksiin, kysymys on tosiasiaassa epäselvä.³⁰² Myös Krögerin sanavalinnoista paistaa epävarmuus järjestäytymättömän työnantajan sopimiskompetenssin ulottuvuudesta, joten tällaisten määräysten vaikutus järjestäytymättömän työnantajan sopimiskompetenssiin jää epäselväksi. Tarkoitettu sopimisen taso ei aina käy myöskään selvästi ilmi työehtosopimuksesta.³⁰³ Joskus taas on työehtosopimuksen sanamuodon perusteella selvää, että paikallisen sopimuksen on tarkoitus tulla työehtosopimuksen osaksi.³⁰⁴ Järjestäytymättömän työnantajan sopimiskompetenssia voidaan katsoa rajoittavan sellaisen määräyksen, jossa todetaan, ettei työpaikkakohtainen sopimus voi olla osa työntekijän työehtosopimusta.³⁰⁵

Se, ettei järjestäytymättömän työnantajan solmima paikallinen sopimus voi saada työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, on otettava huomioon myös työlakien semidispositiivisista säännöksistä poikkeamisessa. Toisin sopimisen sallivissa työlakien säännöksissä edellytetään nimenomaan työehtosopimustasoista sopimista, jollaiseksi myös viitetyöehtosopimuksen osaksi tuleva paikallinen sopimus katsotaan.³⁰⁶ Tutkielman toisessa luvussa mainittu TAL 19 §:n 3 momentin säännös³⁰⁷ on mielenkiintoinen esimerkkitapaus, sillä säännöksessä edellytetään työehtosopimustasoista toisin sopimista, mutta se ei sisälly TAL 40 §:n lueteloon, jonka osalta paikallinen sopiminen on nimenomaisesti kielletty järjestäytymättömäl-

³⁰¹ Kröger 1997, s. 106–107.

³⁰² Rusanen 1994a, s. 318.

³⁰³ Tämän kannalta ongelmallista on se, että sopimisoikeuttaan selvittävän järjestäytymättömän työnantajan sijaan oikeus työehtosopimuksen tulkintaan on osallisilla.

³⁰⁴ Ks. esim. Apteekkien työntekijöiden työehtosopimuksen 20 §; Rakennusalan työehtosopimuksen 3.5 § ja Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen Ohjeita paikallisen sopimisen tueksi.

³⁰⁵ Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – työntekijät, 30.1 §.

³⁰⁶ Oikeuskirjallisuudessa katsotaan vakiintuneesti, että sopimismahdollisuus semidispositiivisista lakinormeista voidaan antaa myös paikalliselle tasolle, mutta tällöin on edellytettävä, että kyseisistä paikallisista sopimuksista tulee työehtosopimuksen luonteisia. Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 31–32; Kairinen 2009, s. 236; Murto 2015, s. 168.

³⁰⁷ Momentin alku on seuraava: "Työntekijöiden ja työntekijöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voivat työehtosopimuksella sopia 1 momentissa säädetystä ajanjaksosta toisin."

tä työnantajalta. Nimenomaisia rajoituksia edeltävän TAL:n esitöiden mukaan silloin, kun laista poikkeaminen edellyttää valtakunnallista työehtosopimusta, paikallisen sopimisen oikeus ei koske järjestäytymätöntä työnantajaa, sillä järjestäytymättömän työnantajan paikallisesta sopimuksesta ei voi tulla valtakunnallisen työehtosopimuksen osana sovellettavaa sopimusta.³⁰⁸

Poikkeaminen laissa säädetystä ei siis ole mahdollista pelkästään yksipuolisesti velvoittavan yleissitovuussäännöksen nojalla.³⁰⁹ Perusteluja TAL 19 §:ään soveltamalla on pääteltävissä, että edellisessä pääluvussa esitetyn Suomen Yrittäjien tulkinnan³¹⁰ vastaisesti lainsäätäjän mukaan järjestäytymättömän työnantajan tekemän paikallisen sopimuksen juridinen luonne on valtakunnallista työehtosopimusta edellytettäessä sopimiselle, vaikka paikalliseen sopimiseen olisi työehtosopimuksessa kelpuutus. Tässä valossa myös lailla nimenomaisesti säänneltyjen kieltojen voidaan katsoa olevan vain selventäviä kirjauksia, sillä lait edellyttävät *työehtosopimustasoista* toisin sopimista, joka olisi järjestäytymättömälle työnantajalle joka tapauksessa mahdotonta.³¹¹

Tilanteissa, joissa työehtosopimuksesta poikkeaminen sallitaan työnantajan ja yksittäisen työntekijän välisellä työ sopimuksella, sopimisoikeuden on katsottu voivan ulottua myös järjestäytymättömään työnantajaan.³¹² Järjestäytymättömän työnantajan tekemän paikallisen sopimuksen työ sopimusluonne asettaa tällöinkin kuitenkin joitakin pohtimisen arvoisia kysymyksiä. TSL:n yleissitovuussäännöksen mukaan työehtosopimuksen kanssa ristiriidassa oleva *työ sopimuksen ehto* on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Näin ollen paikallisen sopimuksen työ sopimusluonteesta voisi päätellä, ettei paikallisella sopimuksella voi sopia työehtosopimuksen lähtötasoa heikentävästi. Työ sopimuksin voitaisiin sopia vain työehtosopimuksessa sovittua paremmin, ja ristiriitaisen työ sopimusehdon sijasta olisi noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.³¹³ Sääntelykeinojen yleisestä hierarkiastakin johtuen on katsottu, että työehtosopimusehdoista voidaan sopia vain edullisemmin, ei alaspäin joustaen.³¹⁴ Työehtosopimuksen tasoa heikompi työ sopimusluonteinen paikallinen sopimus jäisi etusijajärjestyksessä työeh-

³⁰⁸ HE 34/1996 vp, s. 46.

³⁰⁹ Kairinen ym. 2017–2018, V osa Kollektiivinen työoikeus, 8. luku Työehtojen paikallinen sopiminen, alaluku Paikallisen sopimisen perusteet, Järjestäytymättömän työnantajan tilanne. Osio päivitetty 16.3.2018.

³¹⁰ Suomen Yrittäjät: Työehtosopimusten paikallinen sopiminen 2015, s. 15.

³¹¹ Ks. tämän näkemyksen tueksi myös nimenomaisia kieltoja edeltävä tapaus TT:1997-71, jossa tuodaan esille järjestäytymättömän työnantajan solmiman paikallisen sopimuksen työ sopimusluonne ja laista poikkeavalta sopimiselta edellytettävä työehtosopimusluonne.

³¹² Kröger 1997, s. 106–107 ja Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 31, 146.

³¹³ Edilex-uutiset: Jaana Paanetoja 22.9.2015.

³¹⁴ Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 63–68.

tosopimusmääräyksen taakse. Tältä osin paikallisten sopimusten työsopimusluonteen voidaan siis katsoa vahvistavan edellä esitettyä näkemystä yleissitovuusjärjestelmän piirteistä johtuvasta paikallisen toisin sopimisen yleisestä kiellosta.

Toisaalta, voidaan jälleen varovaisesti esittää, että itse paikalliseen sopimiseen kelpuuttavan määräyksen olisi osa työehtosopimusta siten, että kelpuuttavan lausekkeen rajoissa pysyvä paikallinen työsopimustasoinen sopimus ei ole yleissitovan työehtosopimuksen kanssa *ristiriidassa* yleissitovuussäännöksen tarkoittamalla tavalla, vaikka se poikkeaisi heikentäen työehtosopimuksen mahdollisesta perälaudasta.³¹⁵ Näin voidaan katsoa erityisesti, jos paikallisen sopimisen kelpuutuslausekkeessa on määritelty sovittavissa olevat vaihtoehdot nimenomaisesti, jolloin perälaudan sijaan alinta mahdollistettua vaihtoehtoa voidaan pitää työehtosopimuksen vähimmäistasona. Tämä muistuttaa jaksossa 2.7 käsiteltyä työehtosopimuksen *soveltamista*. Voitaneen kuitenkin myös argumentoida, että avoimemmankin kelpuutuksen mahdollinen alaraja olisi työehtosopimuksen vähimmäistaso³¹⁶ mahdollisen perälaudan sijaan.³¹⁷

Paikallisen sopimisen tapahtuessa edustuksellisesti kollektiivisesti työsopimusluonne voidaan katsoa erityisen ongelmalliseksi. Työsopimuksella ei lähtökohtaisesti ole kolmansiä sitovaa oikeusvaikutusta, vaan se sitoo vain sopijapuolia. Näin on oikeuskirjallisuudessa katsottu, että työsopimuksin ei voida paikallisesti sopia luonteeltaan *kollektiivisten työyhteisötason normeista*.³¹⁸ Koska tällaista joukkotyösopimuksen instituutiota ei tunneta, voisi järjestäytymättömän työnantajan tekemien paikallisten sopimusten työsopimusluonteesta tulkita johtuvan, ettei edustuksellisella tasolla solmittavia sopimuksia voida lainkaan solmia. Vain työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavalla paikallisella sopimuksella voitaisiin velvoittaa muitakin kuin sopijapuolia TEhtol:ssa annetun kolmansia sitovan sopimiskelpuutuksen mukaisesti. Sitä vastoin *työsopimustasoisien* luottamusmiehen tekemän sopimuksen, esimerkiksi lomarahojen maksupäivästä, voitaisiin katsoa edellyttävän jokaisen

³¹⁵ Vrt. esimerkiksi tapaus KKO 1991:107, *ei* ollut kyse paikallisen sopimisen kelpuutuksesta, vaan yleisesti työehtosopimuksen tasoa heikommasta sopimisesta. Ratkaisu olisi perustellusti voinut olla eri, jos lomakorvausta koskeva määräys olisi mahdollistanut paikallisen sopimisen.

³¹⁶ Kairinenkin toteaa, että työsopimuksen tasoisin sopimuksin voidaan sopia monesta, kunhan työsopimus antaa työntekijälle *vähintään ne minimiedut mitä valtakunnallinen työehtosopimus tai laki pakottavasti edellyttävät*. Nähdäkseeni paikalliseen sopimiseen kelpuuttava lauseke *ei edellytä* minimietuna pakottavasti perälautansa tasoa. Kairinen 2007, s. 167–168.

³¹⁷ Tämän argumentaatiosuunnan vakuuttavuutta tosin vähentää se, että normaalisitovuuskentässä katsotaan työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavan paikallisen sopimuksen osalta, että paikallinen sopimus on sillä tavalla kelpuuttavaan määräykseen nähden "uusi", että nimenomainen kelpuutus paikalliseen sopimiseen on tarpeen TEhtol:n 4 §:n 3 momentin mukaisen aikaprioriteettisäännön sekä 6 §:n mukaisen pakottavuuden syrjäyttämiseksi. Ks. Tiitinen ym. 1996, s. 118; Tiitinen 1979, s. 175 ja Kröger 1992, s. 35.

³¹⁸ Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 50, 130.

työntekijän hyväksyntää tullakseen sitovaksi.³¹⁹ Muun tulkinta-aineiston perusteella asiaa ei kuitenkaan voida nähdä näin yksioikoisesti. Esimerkiksi TAL 10 §:n mukaisessa paikallisessa sopimuksessa luottamusmies voi tehdä järjestäytymättömän työnantajan kanssa kollektiivisen, mutta *työsopimusluonteisen* sopimuksen.³²⁰ Oikeuskäytännössä on myös hyväksytty henkilöstön edustajan solmima vakiintuneesti noudatettu joukkomittainen paikallinen sopimus työsopimustasoiseksi.³²¹ "Kollektiivisten työsopimusten" voidaankin yleisesti katsoa olevan paikallisessa sopimisessa käytännössä vakiintunut sopimustyyppi.³²²

Paikallisen sopimisen työehtosopimus- tai työsopimusluonteen voidaan katsoa vaikuttavan myös sopimuksen muuttamisen mahdollisuuteen ja sopimuksen voimassaoloon. Työehtosopimuksen osaksi tulevan paikallisen sopimuksen irtisanominen tai muuttaminen ei yleensä vaadi perustetta,³²³ kun taas työsopimuksen irtisanomiseksi tai muuttamiseksi TSL:n irtisanomisperusteiden on lähtökohtaisesti oltava käsillä, elleivät osapuolet ole muutostarpeesta yksimielisiä.³²⁴ On kuitenkin pohdittava, tulisivatko työehtosopimuksen määräykset paikallisen sopimuksen voimassaolosta sittenkin sovellettavaksi myös yleissitovuuskentässä. Ainakin Koskinen on katsonut, että työehtosopimusten määräyksiä paikallisen sopimuksen irtisanomismahdollisuuksista noudatetaan myös työsopimustasoisien paikallisten sopimusten ollessa kyseessä. Työsopimuksen ehdot jakautuisivat siis kahteen ryhmään riippuen siitä, onko kyse normaalin sopimussidonnaisuuden perusteella solmitusta ehdosta vai työehtosopimuksen kelpuuttavaan määräyksen perusteella sovitusta ehdosta.³²⁵ Vaikka tällä ei ole suoranaista merkitystä tutkimuksen kohteena olevan järjestäytymättömän työnantajan paikallisen sopimisen *kompetenssin* kannalta, sillä on merkitystä paikallisen sopimustoiminnan joustavuuden ja houkuttelevuuden kannalta ja ajatus pysyvyydeltään kahden tyyppisistä työsopimuksen ehdoista on mielenkiintoinen. Se tukee osaltaan Murron käsitystä siitä, etteivät työsopimuksiksi luonnehditut paikalliset sopimiset tosiasiaassa olisi varsinaisia työsopimuksia.

³¹⁹ Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 31–32. Työehtosopimuksen osaksi tulevan paikallisen sopimuksen asema on myös säännöstyskeinojen hierarkiassa korkeampi.

³²⁰ HE 34/1996 vp, s. 48. Toisaalta on huomioitava TAL 10 §:n mukaisen työsopimusluonteisen paikallisen sopimuksen erityinen lakiperusta – oikeuskirjallisuuden mukaan työehtojen normihierarkiassa TAL 10 §:n mukainen sopimus sijoittuu työsopimusluonteestaan huolimatta "yleissitovan työehtosopimuksen tasolle" johtuen TAL:n ja työehtosopimuksen kelpuuttavien normien toimimisesta kollisionormeina. Tiitinen ym. 1996, s. 137–138.

³²¹ TT:1977-64.

³²² Engblom 2013, s. 68.

³²³ Murto 2015, s. 169.

³²⁴ Kröger 1992, s. 42, 50 ja KM 1992:39, s. 85.

³²⁵ Koskinen 1994, s. 127.

3.2 Paikallisen sopimisen mahdollisuudet

3.2.1 Paikallisen sopimisen sallittavuutta puoltavia näkemyksiä

Edellä esitetystä poiketen useampi taho on katsonut, ettei paikallinen sopiminen olisi yleisesti kiellettyä järjestäytymättömältä työnantajalta.³²⁶ Muun muassa Tiitinen ja Kröger esittävät, että yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavan työnantajan paikallisten sopimusten arviointi on hankalaa, mutta liittävät tämän hankaluuden sopimusosapuolia – erityisesti luottamusmiestä – koskeviin määräyksiin.³²⁷ Tämä Krögerin vuoden 1997 kannottoja sallivampi näkökulma selittyy sillä, että paikallinen sopiminen näyttäytyy nyt eri valossa kuin kirjoitusajankohtana. Lainsäädännössä ei ollut vuonna 1997 TAL 40 a §:n tapaista säännöstä, joka olisi kieltänyt paikallisen sopimisen semidispositiivisten säännösten alalla.³²⁸ Tämän vuoksi Krögerin pohdinta kiinnittyi vahvasti työehtosopimusjärjestelmän työntekijää suojaaviin oikeusturvanäkökohtiin ja koski muutenkin pakottavasta lainsäädännöstä poikkeamista.³²⁹ Sama painotus on näkyvissä alkuperäistä TAL 40 §:ää koskevassa työtuomioistuimen oikeuskäytännössä.³³⁰

Viime vuosina on esitetty, että jos paikallisen sopimisen kohdetta on normitettu vain työehtosopimuksessa, eikä kyseessä ole lailla säännelty asia, järjestäytymätön työnantaja voi tehdä asiasta työsopimusluonteisen paikallisen sopimuksen, jos työehtosopimuksessa määrätty tiettyjen menettelymääräysten noudattaminen ei sitä seuraavassa pääluvussa käsiteltävällä tavalla estä.³³¹ Työtuomioistuimen lausuntoasiassa TT:2014-108 liitot lausuivat yh-

³²⁶ Yleistä kieltoa yleissitovuusjärjestelmään liittyvään pohdintaan pohjaten konstruoinut Ylhäinen on itsekin kommentoinut edellä esitettyä kantaansa paikallisen sopimisen rajoittuneisuudesta sanoen sen lukitsevan yleissitovan työehtosopimusjärjestelmän ainakin joustavuusretoriikan näkökulmasta epätoivottavalla tavalla. On myös huomioitava, että Ylhäisen artikkelin julkilausuttuna tarkoituksena on korostaa yleissitovan työehtosopimuksen kiinnittymistä työntekijän suojelun lähtökohtaan. Erottelu myös korostaa ankarasti yleissitovaan ja normaalisitovaan työehtosopimukseen sitoutumisen merkityksen eroja. Ylhäinen 2008, s. 233.

³²⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 794.

³²⁸ Jo vuoden 1996 alkuperäisellä TAL:lla otettiin kantaa järjestäytymättömän työnantajan oikeuteen *noudattaa* semidispositiivisiin säännöksiin perustuvia työehtosopimusmääräyksiä. Määräysten noudattamisoikeus ei koskenut edellisen työaikalain (604/1946) tavoin vain "sopimukseen sidottuja" työnantajia, vaan yleisesti työnantajia, joiden työntekijöiden työsuhteissa "muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä". Esitöistä käy ilmi, että tämä koski myös yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavalla työnantajaa. Vaikka paikallisen sopimisen nimenomainen rajoitus lisättiin TAL:iin muista laeista poiketen vasta vuoden 2001 työsopimuslain kokonaisuudistuksen yhteydessä, rajoitusten kuitenkin katsottiin mahdollisesti jo olevan olemassa ennen nimenomaista sääntelyä. Paikallinen sopiminen työehtosopimuksesta poiketen katsottiin mahdolliseksi siltä osin kuin työaikalain vähimmäistasoa ei alitettu. Ks. HE 253/1998 vp; Rusanen 1994a, s. 320; Kröger 1997, s. 112–113; Rusanen ym. 1999, s. 86 ja Andersin 2006, s. 21.

³²⁹ Ylhäinen 2008, s. 211.

³³⁰ Lausuntoasiassa TT:2002-76 perusteltiin, että kun poikkeamisvaltuutta ei ollut erikseen säädetty, "yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä on noudatettava työsuhteen vähimmäisehtoina, joista työoikeuden yleisten sääntöjen mukaan voidaan poiketa paikallisilla järjestelyillä vain työntekijän kannalta edullisempaan suuntaan."

³³¹ Saarinen 2013, s. 175 ja Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 31, 146.

dessä, ettei työehtosopimuksessa oteta kantaa siihen, voiko järjestäytymätön työnantaja tehdä paikallisia sopimuksia työehtosopimukseen perustuvien kustannusten korvaamiseen liittyen. Liitot katsoivat, että siltä osin kyse on TSL:n tulkinnasta,³³² mutta eivät siis ainaakaan suoraan poissulkeneet mahdollisuutta. Erityisen vahvasti vain työehtosopimuksella normitettuun asiaan liittyvän paikallisen sopimisen sallittavuuden puolesta on puhunut Suomen Yrittäjät. Suomen Yrittäjät perustelee kantaansa vastakohtaispäätelmällä – jos sopimiskohde ei kuulu TSL 13 luvun 8 §:n, TAL 40 a §:n ja vuosilomalain 31 §:n säännösten kieltojen alaan, paikallisen sopimisen on katsottava olevan sallittua myös järjestäytymättömälle työnantajalle.³³³

Erityisen suopeasti näytetään suhtautuvan sellaiseen paikallisen sopimisen sallittavuuden mahdollisuuteen, jossa sopijapuoleksi on määrätty yksittäinen työntekijä.³³⁴ Jos työehtosopimuksen kelpuuttavassa määräyksessä tarkoitetun sopimuksen saa tehdä yksittäinen työntekijä, järjestäytymättömän työnantajan paikalliselle sopimiselle ei monien näkemysten mukaan voine olla estettä.³³⁵ Myös TAL:n esitoissa on suhtauduttu myönteisesti järjestäytymättömän työnantajan ja yksittäisen työntekijän väliseen työehtosopimuksen kelpuutukseen perustuvaan paikalliseen sopimiseen työehtosopimuksen yleissäännöksestä poiketen, mutta edellytetty, ettei lain vähimmäistasoa aliteta.³³⁶ Luottamusmiehen kanssa tapahtuvaan paikalliseen sopimiseen liittyviin ongelmiin perehdytään seuraavassa pääluvussa.

Tässä pääluvussa käsitellyn perusteella oikeustieteessä ei ole yksimielistä ja yksioikoista näkemystä paikallisen sopimisen sallittavuudesta järjestäytymättömässä kentässä silloin, kun kyse on lakiin perustumattomista asioista sopimisesta. On tiedostettava mahdollisuus yleissitovuusjärjestelmästä johtuvaan kattavaan paikallisen sopimisen kieltoon tai vain paikalliseen sopimiseen ”velvoittaviin” tilanteisiin rajoitettuun paikalliseen sopimiseen. Toisaalta yleissitovuusjärjestelmän tarkoituksena on turvata työntekijöiden työehtojen, palkkauksen, työsuhdeturvan ja työsuojelun vähimmäistaso *riippumatta siitä, onko työnantaja järjestäytynyt vai järjestäytymätön*.³³⁷ Tästä työnantajien tasapuolisia oikeuksista korostavasta näkökulmasta näyttäisi olevan mahdollista, ettei yleissitovuusjärjestelmä estä paikallista sopimista silloin, kun se on sallittua järjestäytyneillekin työnantajille. Onkin tarpeen tutkia, mitä sallivamman näkemyksen hyväksymisestä käytännössä seuraa järjestäytymät-

³³² TT:2014-108.

³³³ Suomen Yrittäjät: Työehtosopimusten paikallinen sopiminen 2015, s. 12.

³³⁴ Kröger 1997, s. 106–107 ja Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 31, 146.

³³⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 795 ja Kröger 1997, s. 106–107.

³³⁶ HE 34/1996 vp, s. 47.

³³⁷ Saarinen 2013, s. 129 ja Kröger 1997, s. 101.

töman työnantajan kompetenssille paikalliseen sopimiseen. Sallivamman linjan mukaista tutkimista tukee erityisesti se, että jyrkemmät näkemykset yleisestä paikallisen sopimisen kiellosta esiintyvät vanhemmissa teoksissa. Uudemmassa kirjallisuudessa ollaan puolestaan asian suhteen avoimempia, tosin harmillisen vähin perusteluin. Tutkiminen edellyttää paikallisen sopimisen kelpuutusten kartoitusta *vain työehtosopimukseen perustuvien sopimiskohteiden* osalta, mikä tehdään seuraavassa alajaksossa.

3.2.2 Vain työehtosopimukseen perustuvat sopimiskohteet yleissitovissa työehtosopimuksissa

Työehtosopimuksia tarkastelemalla käy ilmi, että paikalliseen sopimiseen on usein kelpuutettu juuri työehtosopimukseen perustuvien sopimiskohteiden osalta lailla säädelyjen asioiden sijaan. Seuraavaksi eritellään ja systematisoidaan tällaisia yleisiä ja harvinaisempiakin sopimismahdollisuuksia esimerkinomaisesti. On tärkeää tiedostaa, että sopimiskelpuutusten määrä vaihtelee merkittävästi aloittain.³³⁸ Siten yksittäistilanteen sopimiskompetenssia selvittäessä on perehdyttävä huolellisesti asianomaiseen työehtosopimukseen. Alla esiteltävät sopimiskohteet ovat niitä, joiden osalta edellisessä alajaksossa esiteltyjen näkemysten mukaan lakiin perustumattomuuden vuoksi myös järjestäytymätön työnantaja voi sopia paikallisesti, elleivät muut seikat sitä estä. Sopimiskelpuutukset voivat koskea *toisin sopimista* työehtosopimuksen lähtötasosta tai olla sellaisia, joilla kelpuutetaan sopimaan paikallisesti työehtosopimuksessa määrittelemättömästä etuudesta.

3.2.2.1 Lomarahaa ja korvauksia koskevat kelpuutusmääräykset

Sopimiskelpuutukset ovat erittäin yleisiä lomarahaa tai lomaltapaluurahaa koskevissa määräyksissä.³³⁹ Lomarahan tai lomaltapaluurahan osalta on kelpuutettu sopimaan maksuajan-

³³⁸ Esimerkiksi Teknolohiateollisuuden työehtosopimuksissa on runsaasti paikallisen sopimisen kelpuutuksia ja esitystapa on kehittynyt ja hiottu. Joissakin työehtosopimuksissa ei taas ole juuri lainkaan paikallisen sopimisen kelpuutuksia tutkituista sopimiskohteista. Ks. esim. Kansipäällystöä ja sairaanhoitajia koskeva työehtosopimus, Konepäällystöä koskeva työehtosopimus, Kotimaan matkustaja-alusliikenteen työehtosopimus ja Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Rautatievirkamiesliitto ry:n välinen tutkimus-, suunnittelu- ja hallinnollisissa tehtävissä olevia korkeakoulututkinnon suorittaneita toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus, Ulkomaanliikenteen kauppa-aluksia koskeva työehtosopimus, Ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimus, Ulkomaanliikenteen pientonniston kansipäällystöä koskeva työehtosopimus, Ulkomaanliikenteen pientonniston konepäällystöä koskeva työehtosopimus ja Ulkomaanliikenteen pientonniston päällystöä koskeva työehtosopimus. Finlexistä löytyvä "Tekstiilihuoltoalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus" taas on vanhentunut liityntäpöytäkirja vailla paikallisen sopimisen kelpuutuksia.

³³⁹ Ks. useanlaisia sopimiskelpuutuksia sisältävistä työehtosopimuksista esim. Autoala toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 24.3 §; Autorengasalan työehtosopimuksen 39 §; Bingotyöntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 14.2 §; Elintarvikealojen työehtosopimuksen 34 §; Elintarviketeollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 27.3 §; Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimuksen 19 §; Golf-alan työehtosopimuksen 14.7 §; Hiihtokeskusalan työehtosopimuksen 17.3 §; Huolinta-alan varastoterminaali- ja satamatyönteki-

kohdan siirtämisestä,³⁴⁰ maksamisen jaksottamisesta lomakauden ajalle ja maksamisesta vasta viimeksi annettavan loman yhteydessä.³⁴¹ Sopimiskelpuutus voi koskea myös lomarahaa tai lomaltapaluurahan vaihtamisesta vapaaseen³⁴² tai joustovapaaseen.³⁴³ Monien työehtosopimusten määräykset muistuttavat toisiaan, mutta työehtosopimuksissa esiintyy myös harvinaisempia kelpuutusmääräyksiä, esimerkiksi lomarahaa suorittamisesta kaikille toimihenkilöille samanaikaisesti³⁴⁴ tai sopiminen lomarahaa suorittamisen määräytymisestä yrityksen tuloksen perusteella tai muulla perusteella.³⁴⁵ Joskus sopimiskelpuutus koskee lomarahaa suuruutta,³⁴⁶ ja toisinaan irtisanomisperusteen vallitessa jopa maksamatta jättä-

jöiden työehtosopimuksen 24 §; Kemian perusteellisuuden työehtosopimuksen 32.12 §; Kenkä- ja nahkateollisuuden ja kultaseppäteollisuuden sekä harja- ja sivellinalojen toimihenkilösopimuksen 31 §; Kopio- ja tulosalan työehtosopimuksen 12.2 §; Kumiteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 32 §; Kumiteollisuuden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 23; Malmikaivosten työehtosopimuksen 21; Matkustamohenkilöstöä koskevan työehtosopimuksen 17.2 §; Medialiiton ja Suomen journalistiliiton välisen työehtosopimuksen 5 §; Ohjelmapalvelualan työehtosopimuksen 18.3 §; Paperiteollisuuden toimihenkilösopimuksen 24.4 §; Rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 42.3 §; Rakennusaine- ja betonteollisuuden toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 35.3 §; Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 25 §; Talotekniikka-alan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 28 §; Työkeskuksia ja sosiaalisiksi yritykseksi muuttuneita työkeskuksia koskevan työehtosopimuksen 17.4 §; Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimuksen 14 § ja Yksityisen laboratorioalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 19 §.

³⁴⁰ Ks. esim. Ahtausalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 23.5 §; Ahtausalan työehtosopimuksen 1. 12.7 §; Elokvateattereita koskevan työehtosopimuksen 12.1 §; Harja- ja sivellinalojen työehtosopimuksen 27.8 §; Huolinta-alan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 14.2 §; Jalometallialan työehtosopimuksen 40 §; Kaupan automiesten työehtosopimuksen 16.3 §; Kaupan työehtosopimuksen 21.7 §; Kenkä- ja nahkateollisuuden työehtosopimuksen 20.7 §; Kuorma-autoalan työehtosopimuksen 20.4 §; Maalausalan työehtosopimuksen Maalausalan työntekijäin vuosilomia koskevan työehtosopimuksen 5 §; Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – työntekijät 28 §; Metsäteollisuuden bioteollisuutta koskevan työehtosopimuksen 24.3 §; Rahoitusalan työehtosopimuksen 26.2 §; Sosiaalialan järjestöjä koskevan työehtosopimuksen 20.1 §; Teatterialan työehtosopimuksen 65.3 §; Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 21.5.1; Tekstiili- ja muotialan toimihenkilösopimuksen 26.3 §; Tekstiilihuoltoalan työehtosopimuksen 6.1; Terminaalitoimintaa koskeva työehtosopimuksen 22.4 §; Terveyspalvelualan työehtosopimuksen 17.1 §; Tullaaajien ja huoltatyönjohtajien työehtosopimuksen 12.2 §; Vakuutusalan työehto- ja palkkasopimusten Toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 18.2 § ja Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen 19 §.

³⁴¹ Ks. esim. Lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimuksen 6.1; Lattianpäällystysalan työehtosopimuksen s. 56; Linja-autohenkilökunnan työehtosopimuksen 18.4 §; Maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen 27.2 §; Tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksen 6.1.3 ja Vartiointialan työehtosopimuksen 45 §.

³⁴² Ks. esim. Ahtausalan teknisten toimihenkilöiden työehtosopimuksen 12 §; Ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntien työehtosopimuksen 19 §; Apteekkien työntekijöiden työehtosopimuksen 19.5 §; Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimuksen 22 §; Autoliikennealojen toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 25.9 §; Kaupan työehtosopimuksen 21.8 § ja sen asentajia ja huoltomiehiä koskevan ammattiryhmäpöytäkirjan 4 §; Kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen 16.3 §; Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – esimiehet 29 §; Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – työntekijät 28 §; Matkatoimistoja koskevan työehtosopimuksen 16.2 §; Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 24.4 § ja Yksityisen opetusalan työehtosopimuksen Lomarahaa vaihtaminen vapaaksi 1 §.

³⁴³ Ks. esim. Meijereiden erikoiskoulutuksen saaneiden ja teknisten toimihenkilöiden työehtosopimuksen 34.2 §; Meijereiden erikoiskoulutuksen saaneiden ja teknisten toimihenkilöiden työehtosopimuksen (Maidonjalostajien ja meijeritukkauppiain liitto ry) 33.2 §; Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 24.4 §; Tekstiili- ja muotialan toimihenkilösopimuksen 26.3 § ja Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksen 22.3 §.

³⁴⁴ Ks. Meijereiden erikoiskoulutuksen saaneiden ja teknisten toimihenkilöiden työehtosopimuksen 34.3 §.

³⁴⁵ Ks. Lauttaliikennettä (lossit) koskevan työehtosopimuksen 47 §.

³⁴⁶ Ks. esim. Arkkitehtisuunnittelualan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 12 §; Energiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 12.2; Teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 7 § ja Viestinvälitys- ja logistiikka-alan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 7.

mistä.³⁴⁷ Lomarahan maksuajan siirtämisen sopimismahdollisuus voi myös olla sidottu työnantajan taloudelliseen tilanteeseen.³⁴⁸

Työehtosopimuksissa on monesti määräyksiä matkustamiseen, työkomennuksiin tai työmatkoihin liittyvistä korvauksista, kuten matkakustannusten korvauksesta, päivärahasta, matka-ajan korvauksesta, ateriakorvauksesta, yöpymiskustannuksista ja asunnon hankkimisesta. Korvaukset tai niiden antamistavat tai korvauksiin välillisesti vaikuttavat seikat ovat erittäin usein myös paikallisesti sovittavissa toisin,³⁴⁹ erityisesti työkomennusten osalta. Tyypillisesti sopimismahdollisuus koskee esimerkiksi korvausten suuruutta tai sopimista kiinteästä kuukausikorvauksesta tai matkustussäännöstä.

3.2.2.2 Lisiä ja palkkaa koskevat kelpuutusmääräykset

Työehtosopimuksissa on usein määräyksiä erinäisistä lainsäädäntöön perustumattomista palkan *lisistä*, kuten vuorolisistä, iltalisistä, yötyölisistä, lauantailisistä, työnopastuslisistä, olosuhdelisistä, kielilisistä ja sijaisuuskorvauslisistä. Tällaisista lisistä ja korvauksista on

³⁴⁷ Esim. Kustannustoimittajien työehtosopimuksen 5.2 §; Medialiiton ja Suomen journalistiliiton välisen työehtosopimuksen 5.2 § ja Media- ja painoajan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 5.1.4.5.

³⁴⁸ Ks. Ensihoitopalvelualan työehtosopimuksen 18.6 §, jonka mukaan lomarahan maksuajankohdan siirtämisestä sopiminen edellyttää taloudellisia vaikeuksia.

³⁴⁹ Ks. esim. Ahtausalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 20.6 §; Ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntien työehtosopimuksen 11 §; Arkkitehtisuunnittelualan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 14 ja 15 §; Asfalttialan työehtosopimuksen 17.7 ja 18.4 §; Autoala toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 22 §; Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimuksen 15 §; Elintarviketeollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 26.5 ja 26.7 §; Energiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 27 §; Energiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 10.2 ja 11; Huoltokorjaamoiden työehtosopimuksen 15 §; ICT-alan työehtosopimus ylemmille toimihenkilöille 15 §; Jalometallialan työehtosopimuksen 32 §; Kansi- ja konepäällystystä sekä sairaanhoitajia koskevan työehtosopimuksen 13 §; Kansipäällystystä ja sairaanhoitajia koskevan työehtosopimuksen 17; Kemianalan toimihenkilösopimuksen 25 §; Kenkä- ja nahkateollisuuden ja kultaseppäteollisuuden sekä harja- ja sivellinalojen toimihenkilösopimuksen 28 §; Kiinteistöalan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 25.5 §; Kumiteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 29 §; Lentoliikenteen toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 37 §; Maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen 40 §; Medialiiton ja Suomen journalistiliiton välisen työehtosopimuksen 17.7 §; Medialiiton ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton sekä Viestintäalan toimihenkilöt Grafinet ry:n välinen toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 16.7; Meijereiden erikoiskoulutuksen saaneiden ja teknisten toimihenkilöiden työehtosopimuksen 9 §; Meijereiden erikoiskoulutuksen saaneiden ja teknisten toimihenkilöiden työehtosopimuksen (Maidonjalostajien ja meijeritukku kauppiaiden liitto ry) 9 §; Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen 23 §; Muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimuksen 24 §; Pahvin- ja paperinjalostusalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 21 §; Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimuksen 10 §; Puuseppäteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 21 §; Rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 37.4 ja 38.5 §; Rakennustuoteteollisuuden työehtosopimuksen 17 §; Sosiaalialan järjestöjä koskevan työehtosopimuksen 6.8 §; Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 11 §; Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 22.9 kohdassa mahdollistetaan paikallinen sopiminen kaikkia varsinaisen työpaikan ulkopuolella tapahtuvan työskentelyä koskevien lähtökohtaisten korvausten osalta; Teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 6 §; Tekstiili- ja muotialan toimihenkilösopimuksen 24.5 ja 24.7 §; Tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksen 5.1.3 päivärahasta sopimisesta yli kahden viikon työmatkalla ja 5.1.5 matkakustannusten korvaamisesta; Vakuutusalan työehto- ja palkkasopimusten Vakuutusalan kenttämiehiä koskevan palkkasopimuksen 9 § ja Viestinvälitys- ja logistiikka-alan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 6.

lukuisia paikallisen toisin sopimisen kelpuutuksia.³⁵⁰ Sopimismahdollisuuksia esiintyy myös tietyn lisän paikallisesta sovellutuksesta tai sen määräytymisestä.³⁵¹ Sopimiskelpuus koskee toisinaan esimerkiksi lisien sopimista osaksi kokonaispalkkaa.³⁵² Myös hälytysluonteisesta työstä maksettavat korotetut korvaukset perustuvat työehtosopimuksiin. Tästä hälytysrahasta voidaan toisinaan sopia paikallisesti toisin tai se voi määräytyä kokonaan paikallisesti sopien.³⁵³ Erilaisten työehtosopimukseen perustuvien korotettujen palkkojen ja lisien osalta mahdollistetaan työehtosopimuksissa paikallinen sopiminen vaihtamisesta vastaavaksi vapaa-ajaksi säännöllisenä työaikana.³⁵⁴ Lisien lisäksi esimerkiksi ateriaedusta on voitu kelpuuttaa sopimaan toisin paikallisesti³⁵⁵ tai luontoisedut voivat määräytyä kokonaan paikallisesti sopimalla.³⁵⁶ Paikallinen sopiminen kustannusten korvausten maksupäivästä kuuluu myös vain työehtosopimukseen perustuviin sopimiskohteisiin.³⁵⁷

³⁵⁰ Ks. esim. Ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntien työehtosopimuksen 8 §; Autoala toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 4 §; Elintarvikealan automiesten työehtosopimuksen 8 §; Energiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 18.1 § ja 26.16; Ensihoitopalvelualan työehtosopimuksen 10.2 §; Kansi- ja konepäällystystä sekä sairaanhoitajia koskevan työehtosopimuksen s. 13; Kaupan automiesten työehtosopimuksen 9.2 §; Kemian perusteollisuuden työehtosopimuksen 6 §; Kemianalan toimihenkilösopimuksen 8 §; Kiinteistöalan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 17 ja 18 §; Media- ja painoalan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 3a.3.4 ja 3b.7.3; Mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 15.19 §; Metsäteollisuus ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n välisen työehtosopimuksen 5.3 §; Optikoiden työehtosopimuksen 5 §; Paperiteollisuuden toimihenkilösopimuksen 13.2 §; Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimuksen 8.6 §; Puusepänteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 13.2 §; Rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 31.7 §; Rakennusalan työehtosopimuksen 11.2 §; Talotekniikka-alan LVI-toimialan työehtosopimuksen 7; Tekstiili- ja muotialan toimihenkilösopimuksen 4 §. Tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksen 4.7.2, 8.8.3; Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen 11.3 §; Tullaajien ja huolintatyönjohtajien työehtosopimuksen Palkkasopimuksen 2.8 §; Vartiointialan työehtosopimuksen 10 § ja Öljy-, maakaasu- ja petrokemianteollisuutta koskeva työehtosopimuksen 6.16 §.

³⁵¹ Ks. esim. Ahtausalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 18.8 §; Elintarvikealojen työehtosopimuksen 9.2 § monityötaitoisuuslisän periaatteellisen sovellutuksen paikallisesta sopimisesta sekä Automiesten tuntipalkat, 3; Leipomoiden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen Ylläpito-osastojen työntekijäin palkkaryhmittely; Maidonjalostusalan työntekijöitä koskeva työehtosopimuksen 7 §; Meijerityöntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 7 §; Panimoiden ja virvoitusjuomatehtaiden työehtosopimuksen 9 § ja Veturimiesteitä rautatieliikenteessä koskevan työehtosopimuksen s. 49.

³⁵² Ks. esim. Kaupan työehtosopimuksen 15 §.

³⁵³ Ks. esim. Energiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 16.6 §; Lasikeraamisen teollisuuden toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 17 §; Sähköalan tes - energia - ICT - verkosto työehtosopimuksen 25.7; Talotekniikka-alan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 23 §; Tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksen 3.15; Viestintäalan teknisiä toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 3.11 ja Yksityisen laboratorioalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 16 §.

³⁵⁴ Ks. esim. Apteekkien työntekijöiden työehtosopimuksen 11.7 §; Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimuksen 11.6 §; Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – työntekijät. 20 §; Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimuksen 13.6 §; ja Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 14.5.3.

³⁵⁵ Ks. Matkatoimistoja koskeva työehtosopimuksen 11.5 § ja Seminologien ja keinosiemennysasemien työehtosopimuksen 25.1 §.

³⁵⁶ Ylioppilaskuntien työehtosopimuksen 8 §.

³⁵⁷ Rakennusalan työehtosopimuksen 26 §.

Palkkaus on yksi keskeisistä työsuhteen ehdoista, joka ei perustu lakiin vaan lähtökohtaisesti työehtosopimukseen.³⁵⁸ Palkkausjärjestelmiä ja palkan perustetta koskevat määräykset ovat keskeisiä työehtosopimuksissa³⁵⁹ ja nykyaikaisten palkkausjärjestelmien soveltaminen voi edellyttää paikallista sopimista tai soveltamista. Työehtosopimuksessa saatetaan edellyttää paikallista sopimista esimerkiksi palkkausjärjestelmän käyttöön ottamiseksi tai sen sisällöstä sopimiseksi,³⁶⁰ työn vaativuuden tai pätevyyden arviointijärjestelmän käyttöönottamiseksi ja sen sisällön määrittämiseksi.³⁶¹ Paikallisen sopimisen kelpuutukset koskevat joskus vain osaa työn vaativuuden arvioinnista, esimerkiksi työnvaativuusryhmien lukumäärää.³⁶² Toisaalta kelpuutuksia on myös sopimisesta luottamusmiehen kanssa paikallisen erän jakautumisen periaatteista ja kohdistamisesta.³⁶³

Palkkaratkaisun ja palkankorotuksen toteutustapa voi olla paikallisen sopimisen kohde.³⁶⁴ Sopimista on mahdollistettu myös palkkauksen pohjana olevasta ammattiryhmittelystä

³⁵⁸ Palkkauksenkin osalta on toisaalla todettu, että paikallista sopimista koskevat säännökset koskevat vain järjestäytyneitä työnantajia. Ks. Nieminen 2000, s. 147.

³⁵⁹ Ks. esim. Vakuutusalan työehto- ja palkkasopimusten Vakuutusalan konttoritoimihenkilöitä koskevan palkkasopimuksen Liitteen 4 9 §.

³⁶⁰ Ks. esim. Ahtausalan teknisten toimihenkilöiden työehtosopimuksen Palkkasopimuksen 1 §; Asfalttialan työehtosopimuksen 12 §; Lentoliikenteen toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 17.6 § ja Palkkausjärjestelmä 9; Maalausalan työehtosopimuksen Allekirjoituspöytäkirjan 3.2; Media- ja painoalan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 4.2.8; Medialiiton ja Suomen journalistiliiton välisen työehtosopimuksen 4.11 §; Pahvin- ja paperinjalostusalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 7 §; Pahvin- ja Paperinjalostusalan työehtosopimuksen 12.1 §; Paperiteollisuuden työehtosopimuksen 10.1 §; Rakennusalan työehtosopimuksen allekirjoittamisesta ja täytäntöönpanosta tehdyn sopimuksen 12 ja Rakennustuoteteollisuuden työehtosopimuksen 16 a §.

³⁶¹ Ks. esim. Kumiteollisuuden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 5 B §; Rakennusaine- ja betoniteollisuuden toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen Palkkausjärjestelmä; Teknoliateollisuuden 8.1.1 ja 8.1.4 ja Tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksen 4.3 ja Liite 5.

³⁶² Harja- ja sivellinalojen työehtosopimuksen 12 §; Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen 12 §; Teknoliateollisuuden työehtosopimuksen 8.1.2; Teknoliateollisuuden sähköalan työntekijöiden työehtosopimuksen 8.1.2 ja Tekstiili- ja muotialan toimihenkilösopimuksen Allekirjoituspöytäkirjan 16.

³⁶³ Ks. Murto 2015, s. 184–187. Ks. esim. Luottotieto- ja perintäalan työehtosopimuksen Liite 5 Työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirja; Medialiiton ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton sekä Viestintäalan toimihenkilöt Grafinet ry:n välinen toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen Työehtosopimuspöytäkirjan 2; Tekstiilihuoltoalan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan 3 ja Viestintäalan teknisiä toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen Työehtosopimuspöytäkirjan 2.

³⁶⁴ Ks. esim. Arkkitehtisuunnittelualan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen Allekirjoituspöytäkirjan 2.11; Elintarviketeollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen Allekirjoituspöytäkirjan 2.1 §; Energiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen Allekirjoituspöytäkirjan 2.1; ICT-alan työehtosopimus toimihenkilöille, s. 2; Kemian perusteollisuuden työehtosopimuksen Allekirjoituspöytäkirja; Kemianteollisuuden ylempien toimihenkilöiden pöytäkirjan Allekirjoituspöytäkirjan 2.2; Kenkä- ja nahkateollisuuden työehtosopimuksen Allekirjoituspöytäkirjan 2.1; Kristillisiä järjestöjä koskevan työehtosopimuksen Allekirjoituspöytäkirjan 2; Kumiteollisuuden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen Allekirjoituspöytäkirjan 2; Malmikaivosten työehtosopimuksen Allekirjoituspöytäkirjan 2; Meijerityöntekijöitä koskevan työehtosopimuksen Allekirjoituspöytäkirjan 2; Metsäteollisuuden bioteollisuutta koskevan työehtosopimuksen Allekirjoituspöytäkirjan 2–3; Metsäteollisuuden ylempiä toimihenkilöitä koskeva pöytäkirja; Museoiden työehtosopimuksen Allekirjoituspöytäkirjan 2; Neuvonta-alan runkosopimuksen Allekirjoituspöytäkirjan 2; Pahvin- ja paperinjalostusalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen Allekirjoituspöytäkirjan 3; Puusepänteollisuuden työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirja 2 ja 3; Seminologien ja keinosiemennysasemien työehtosopimuksen Allekirjoituspöytäkirjan 2; Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen Allekirjoituspöytäkirjan 2 §; Talotekniikka-alan toimihenkilöiden työehtosopimuksen Allekirjoituspöytäkirjan

poikkeamisesta.³⁶⁵ Paikallisen sopimisen kelpuutuksia esiintyy myös suorituspalkkausmuotojen käytöstä ja sisällöstä³⁶⁶ sekä muista käytettävistä palkkaustavoista, kuten kokonaispalkkauksesta³⁶⁷ sopimisesta.³⁶⁸ Työkohtaisesta palkasta voi olla paikallisen sopimisen kelpuutus,³⁶⁹ samoin tietyn ammattiryhmän palkan suuruudesta.³⁷⁰ Toinen sopimisen ryhmä on urakkatyöstä ja urakkahinnoitteluista tai urakkapalkoista sopiminen esimerkiksi hinnoittelun puuttuessa³⁷¹ tai muutoin.³⁷² Palkkauksen lähtökohdista kelpuutetaan toisinaan myös sopimalla poikkeamaan joidenkin erityisryhmien, kuten alaikäisten,³⁷³ harjoittelijoiden,³⁷⁴ työkokeiluun osallistuvien³⁷⁵ ja oppisopimuksella työskentelevien³⁷⁶ osalta.³⁷⁷ Tulospalkkiojärjestelmät perustuvat yleensä ainakin osin työnantajan määräysvaltaan,³⁷⁸ mutta ne voivat olla myös työehtosopimuksen perusteella sovittavia.³⁷⁹ Muistakin palkkioista, kuten tuotantopalkkioista, kannustepalkkioista ja palkkiopalkoista, esiintyy työehtosopimuksissa paikallisen sopimisen kelpuutuksia.³⁸⁰ Paikallinen sopiminen on saatettu mahdollistaa myös työehtosopimuksen mukaisen keskituntiansion laskentatavan ja käyttäjaksujen osalta.³⁸¹

3; Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan s. 37; Tekstiili- ja muotialan toimihenkilösopimuksen Allekirjoituspöytäkirjan 2; Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen Allekirjoituspöytäkirjan 2 §; Tullaajien ja huolintatyönjohtajien työehtosopimuksen uudistamista koskevan pöytäkirjan 2.4; Äänilevytuottajayhtiöiden palveluksessa olevia muusikkoja, laulajia ja kapellimestareita koskeva työehtosopimuksen Allekirjoituspöytäkirjan 2.3.

³⁶⁵ Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – työntekijät 39 § ja Tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksen 4.1.

³⁶⁶ Ks. Elintarvikealojen työehtosopimuksen 12 § ja Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 11.2.2.

³⁶⁷ Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen 26 §.

³⁶⁸ Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 11.2.

³⁶⁹ Ks. esim. Rakennusalan työehtosopimuksen 23 §.

³⁷⁰ Ks. esim. Ahtausalan työehtosopimuksen 2. 4.15 § ja Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – työntekijät 39 §.

³⁷¹ Ks. esim. Lattianpäällystysalan työehtosopimuksen Mattotöiden urakkahinnoittelu ja Rakennusalan työehtosopimuksen 24 §.

³⁷² Asfalttialan työehtosopimuksen 12 §; Kuorma-autoalan työehtosopimuksen Ympäristöhuoltoalan kuljetusyritysten työntekijöitä koskeva liite; Lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimuksen 4.3 ja Rakennusalan työehtosopimuksen Rakennusalan urakkahinnoittelu 2017–2018.

³⁷³ Rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 33.1 §; Rakennusalan työehtosopimuksen 20 § ja Talo- ja rakennustekniikan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 39 §.

³⁷⁴ Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 10.1.

³⁷⁵ Ks. esim. Rakennusalan työehtosopimuksen Allekirjoittamisesta ja täytäntöönpanosta tehdyn sopimuksen 11 § Työkokeilua koskevasta paikallisesta sopimisesta. Sopimiskohteina on muitakin asioita kuin palkka.

³⁷⁶ Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen Liite I ja Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 10.1.

³⁷⁷ Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen 4 §.

³⁷⁸ Ks. Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen 17.6 §.

³⁷⁹ Puutarha-alan työehtosopimuksen 14.6 §; Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 13.1; Viher- ja ympäristörakentamisan työehtosopimuksen 16.6 §.

³⁸⁰ Ks. esim. Asfalttialan työehtosopimuksen 12 §; Maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen 22 §; Matkustamohenkilöstöä koskevan työehtosopimuksen 7 §; Metsäkonealan työehtosopimuksen 6.3 §; Rakennusalan työehtosopimuksen 23 §; Rautatiealan työehtosopimuksen Palkkaliitteen 2 4 § ja Taimitarha-alan työehtosopimuksen 19 §.

³⁸¹ Ks. esim. Elintarvikealojen työehtosopimuksen 11 §; Harja- ja sivellinalojen työehtosopimuksen 16 §; Kumiteollisuuden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 8 §; Lasikeraamisen teollisuuden työehtosopi-

Murto kuvaa ainakin henkilökohtaisen palkanosan määrittämiseen liittyvän yritys- tai työpaikkakohtaisen arviointijärjestelmän³⁸² olevan paikallisen sopimuksen sijaan työehtosopimuksen kelpuutukseen perustuva paikallinen sovellus.³⁸³ Kyse voi olla *sopimisesta*, mutta ei velvoitteesta *paikallisen sopimuksen* tekemiseen. Soveltamislunnetta erotuksena varsinaisesta paikallisesta sopimisesta tukee myös oikeuskäytäntö.³⁸⁴ Palkkausjärjestelmissä voi olla kyse myös sellaisesta paikallisesta sopimisesta, joka katsotaan vähimmäisehtojen määräytymiseksi *velvollisuudeksi* myös järjestäytymättömässä kentässä jaksossa 3.1.4 kuvatulla tavalla. Kun sopimista tai soveltamista koskeva neuvottelulauseke liittyy työehtosopimuksen toteuttamisen sijaan palkan tarkistamiseen ja määrittämiseen, järjestäytymättömänkin työnantajan on noudatettava määräystä.³⁸⁵ Tällöin sopiminen voisi olla mahdollista, vaikka se muuten voisi estyä jaksossa 4.2.2 kattavasti kuvaillun luottamusmiesproblematiikan³⁸⁶ vuoksi. Oman ongelmansa asettaa kuitenkin se, ettei järjestäytymättömällä työnantajalla ole mahdollisuutta tiedustella osalliselta liitolta työehtosopimuksen oikeaa sisältöä ja sovellustapaa. Ongelma korostuu, jos palkan määrittäminen edellyttää liittojen ohjeistuksien tai mallijärjestelmien käyttöä.³⁸⁷

3.2.2.3 Työaikoihin liittyvät kelpuutusmääräykset

Työaikojen osalta työajan lyhentäminen on tyypillinen paikallisen sopimisen kohde. Työehtosopimuksissa on usein kelpuutettu sopimaan paikallisesti poikkeavasti lähtökohtaisesta lyhennysvapaan antamisajankohdasta ja -tavasta³⁸⁸ tai koko työajan lyhentämisen toteutta-

muksen 4.11; Liha-alan työehtosopimuksen 12 §; Panimoiden ja virvoitusjuomatehtaiden työehtosopimuksen 11 § ja Tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksen Liite 3.

³⁸² Esim. Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen 14.1 §:n mukaan "Työnsuorituksen arviointiperusteista ja arviointimenettelystä sovitaan paikallisesti".

³⁸³ Murto 2018, s. 131; Murto 2015, s. 184–188.

³⁸⁴ Ks. TT:1997-49.

³⁸⁵ Murto 2018, s. 132 ja Ylhäinen 2008, s. 225–229.

³⁸⁶ Esim. Media- ja painoalan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 8.2. mukaan palkkausjärjestelmän käyttöönottoamisesta on sovittava luottamusmiehen kanssa.

³⁸⁷ Murto 2018, s. 132–133. Vaikka työsuojeluviranomaisten kuuluu TSL:n mukaan valvontatehtäviään hoitaessaan toimia kiinteässä yhteistyössä osallisten liittojen kanssa, työsuojeluviranomaisten mahdollisuudet ohjeistaa oikeanlaisessa soveltamisessa voivat olla rajattuja. Murto esittääkin, että lainsäätäjä voisi harkita sellaisia uutoksia, joiden avulla järjestäytymätön työnantaja saa tarvittaessa tietoa työehtosopimuksen oikeasta sisällöstä. Ks. tästä järjestelmän kehittämistarpeesta myös Kairinen ym. 2012, s. 99–101.

³⁸⁸ Ks. esim. Ahtausalan työehtosopimuksen Vuosityöajan lyhentämistä koskevan sopimuksen 4 §; Apteekien työntekijöiden työehtosopimuksen Allekirjoituspöytäkirjan 9; Elintarvikealan automiesten työehtosopimuksen Työajan lyhentämistä koskevan sopimuksen 7.6.1991 4; Elintarvikealojen työehtosopimuksen Työajan lyhentämistä koskevan sopimuksen 2003 4 kohta ja Työajan lyhentämistä keskeytyvässä kolmivuorotyössä koskevan sopimuksen 2005 14 §; Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimuksen 5.4 §; Harja- ja sivelinalojen työehtosopimuksen 7.3 §; ICT-alan työehtosopimus ylemmille toimihenkilöille 5.7 §; Kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen työajan lyhentämistä koskevan pöytäkirjan 3 §; Kenkä- ja nahkateollisuuden työehtosopimuksen Liite 3; Kopio- ja tulostusalan työehtosopimuksen Liite 1; Kuvanvalmistamoita koskevan työehtosopimuksen Työajan lyhentämistä koskevan pöytäkirjan 4 §; Lentoliikenteen palveluja koskevan työehtosopimuksen 29.12 §; Liha-alan työehtosopimuksen Liite 2; Maidonjalostusalan työntekijöitä koskevan

mistavasta.³⁸⁹ Monissa työehtosopimuksissa on myös kelpuutettu sopimaan paikallisesti työajan lyhennyksen vaihtamisesta rahalliseksi korvaukseksi³⁹⁰ ja joissakin vaihtamisesta joustovapaaksi.³⁹¹ Paikallisen sopimisen kelpuutus esiintyy myös pidetyiltä lyhennysvapailta maksettavan korvauksen laskemisesta.³⁹² Kolmivuorotyössä työajan lyhenemisestä aiheutuva ansion vähentyminen on toisinaan määrätty korvattavaksi lisällä, jonka maksamistavasta on kelpuutettu sopimaan paikallisesti.³⁹³ Työaikojen lyhentämistä muistuttaa työajan tasaaminen tasaamisvapaalla paikallisesti sovitusti.³⁹⁴ Vuotuisen työajan tasaamiseksi annettujen vuorovapaiden osalta on voitu mahdollistaa paikallinen sopiminen vuorovapaiden vaihtamisesta joustovapaaseen.³⁹⁵ Arkipyhäviikon työajan lyhennyksestä voi olla omia paikallisen sopimisen kelpuutuksia.³⁹⁶

Työaikojen osalta yleissitovissa työehtosopimuksissa mahdollistetaan paikallinen sopiminen myös työaikojen vuorokautisesta sijoittamisesta työehtosopimuksen lähtökohtaisista määräyksistä poikkeavasti.³⁹⁷ Sopimismahdollisuus voi koskea työskenneltäviä päiviä,³⁹⁸

työehtosopimuksen Pöytäkirja Työajan lyhentäminen meijerialalla 2003 4 §; Meijerityöntekijöitä koskevan työehtosopimuksen Pöytäkirja Työajan lyhentäminen meijerialalla 2003 4 §; Mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 8 §; Metsäkonealan työehtosopimuksen 5 §; Pahvin- ja Paperinjalostusalan työehtosopimuksen 9.14 §; Panimoiden ja virvoitusjuomatehtaiden työehtosopimuksen Työajan lyhentämistä koskevan sopimuksen 2003 4; Rakennusalan työehtosopimuksen 5 §; Rakennustuoteteollisuuden työehtosopimuksen 9.5 §; Säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskevan työehtosopimuksen 6.4 §; Taimitarha-alan työehtosopimuksen 8 §; Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 19.2; Tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksen 3.10.4; Tekstiilihuoltoalan työehtosopimuksen 3.7; Vartiointialan työehtosopimuksen 19 § ja Viher- ja ympäristörakentamisalan työehtosopimuksen 9a.2 §.

³⁸⁹ Ks. esim. Energiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 6.1 §; Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimuksen 5.5 §; Kaupan työehtosopimuksen työaikapöytäkirja Vuosityöajan lyhennys; Luottotietojen perintäalan työehtosopimuksen 8.2 §; Puutarha-alan työehtosopimuksen 7a.2 §; Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 7.3 §; Sähköalan tes - energia - ICT - verkosto työehtosopimuksen 27.4 §; Tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksen 3.10.9 ja Viestintäalan teknisiä toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 3.5.

³⁹⁰ Ks. esim. Autorengasalan työehtosopimuksen 21 §; Elintarvikealan automiesten työehtosopimuksen Työajan lyhentämistä koskevan sopimuksen 7.6.1991 4; Hammaslaboratorioalan työehtosopimuksen 5 §; Kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen työajan lyhentämistä koskevan pöytäkirjan 3 §; Media- ja painoalan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 3b.5.7; Medialiiton ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton sekä Viestintäalan toimihenkilöt Grafinet ry:n välinen toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 3.4.6 ja Viestintäalan teknisiä toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 3.5.

³⁹¹ Elintarviketeollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen Työajan lyhentämistä koskevan sopimuksen 3; Energiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 3.6; Lasikeraamisen teollisuuden toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 7.2 § ja Tekstiili- ja muotialan toimihenkilösopimuksen 7.2 §.

³⁹² Metsäalan työehtosopimuksen 3.9 §.

³⁹³ Ks. esim. Elintarvikealojen työehtosopimuksen Työajan lyhentämistä keskeytyvässä kolmivuorotyössä koskevan sopimuksen 2005 10 §.

³⁹⁴ Kumiteollisuuden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 15 § ja Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 19.2.

³⁹⁵ Ahtausalan teknisten toimihenkilöiden työehtosopimuksen 3 §.

³⁹⁶ Kaupan automiesten työehtosopimuksen 6.2 §.

³⁹⁷ Ks. esim. Ahtausalan työehtosopimuksen 1. 9.B.7 §; Asfalttialan työehtosopimuksen 3 §. Tämän osalta on tosin huomioitava, että sopiminen on ainakin pyritty rajaamaan vain jäsenyrityksiin; Asiakaspalvelua, liikenteenhoitoa ja -ohjausta sekä hallinnollisia ja muita toimistotehtäviä koskevan työehtosopimuksen Työaikaliite; Autorengasalan työehtosopimuksen 16 §; Elokuvatattereita koskevan työehtosopimuksen 4.1 §; Harja- ja sivellinalojen työehtosopimuksen 6 §; Jalometallialan työehtosopimuksen 23 §; Lentoliikenteen palveluja

jolloin sopimisen kohteena on esimerkiksi säännöllisen työn tekeminen työehtosopimuksella annettuina vapaapäivinä.³⁹⁹ Sopimaan on voitu kelpuuttaa myös vaikka vuorotyöhön siirtymisen ilmoitusajasta⁴⁰⁰ ja määrätynlaiseen vuorotyöhön siirtyminen voi itsessään edellyttää paikallista sopimista.⁴⁰¹ Sopimiskelpuutuksia esiintyy myös kuusipäiväisestä työviikosta.⁴⁰² Lisäksi vain työehtosopimukseen perustuvista kahvi- ja virkistystauoista esiintyy paikallisen sopimisen kelpuutuksia.⁴⁰³ TAL:ssa ei ole säädetty maksimitunteja työntekijän varallaololle. Työehtosopimuksissa on saatettu tehdä näin, mutta samalla kelpuuttaa sopimaan maksimista toisin.⁴⁰⁴ Kyseessä on tällöin työehtosopimukseen perustuva sopimiskohde.

3.2.2.4 Muita paikalliseen sopimiseen kelpuuttavia määräyksiä

Joissakin työehtosopimuksissa on annettu tietyin rajoituksin avoin kelpuutus työehtosopimuksen määräyksistä toisin sopimiseen luottamusmiehen kanssa.⁴⁰⁵ Paikallinen sopiminen on saatettu mahdollistaa myös lakisääteisten vuosilomien ylittävien etujen osalta, kuten mahdollistamalla lakisääteisen vuosiloman ylittävän loman korvaaminen rahalla tai loman pidennyspäivien vaihtaminen rahaksi.⁴⁰⁶ Vaikka perhevapaisiin liittyvät korvaukset perustuvat lain sijaan työehtosopimukseen, korvauksista ei tyypillisesti ole paikallisen sopimisen kelpuutusta.⁴⁰⁷

koskevan työehtosopimuksen 23 §; Media- ja painoalan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 3a.1.10; Metsäteollisuuden bioteollisuutta koskevan työehtosopimuksen 12.2 §; Pahvin- ja Paperinjalostusalan työehtosopimuksen 7.3 §; Rakennusalan työehtosopimuksen 11.2 §; Rakennustuoteteollisuuden työehtosopimuksen 7.1 §; Rautatiealan työehtosopimuksen 15.1 §; Sähköalan tes - energia - ICT - verkosto työehtosopimuksen 12.1; Tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksen 3.7 ja Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen 9.12 §.

³⁹⁸ Ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntien työehtosopimuksen 6 §.

³⁹⁹ Ks. esim. Matkatoimistoja koskevan työehtosopimuksen 9.4 § työn tekemisestä uudenvuoden aattona; Näyttelijöiden teatterityöehtosopimuksen 24 §; Sähköalan tes - energia - ICT - verkosto työehtosopimuksen 17.4 ja Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen 8.5 §.

⁴⁰⁰ Kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen 8 §.

⁴⁰¹ Ahtausalan teknisten toimihenkilöiden työehtosopimuksen 7 §.

⁴⁰² Apteekkien työntekijöiden työehtosopimuksen 7.7 § ja Kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen 8 §.

⁴⁰³ Autorengasalan työehtosopimuksen 16 §; Bingotyöntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 6.11 §; Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimuksen 8.7 §; Terminaalitoimintaa koskeva työehtosopimuksen 7.4 §; Taimi-tarha-alan työehtosopimuksen 9 § ja Turvetuotantoalan työehtosopimuksen 5.5 §.

⁴⁰⁴ Ks. esim. Elintarviketeollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 18.2 §; Lasikeraamisen teollisuuden toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 15 § ja Tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksen 3.16.

⁴⁰⁵ Esim. Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten työehtosopimuksen 8 luvun 2 §. Sopimus on tosin annettava tiedoksi työehtosopimuksen sopijajärjestöille, mikä voi rajoittaa sopimiskelpoisuutta.

⁴⁰⁶ Ks. Ensihoitoalan työehtosopimuksen 18 §; Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimus 18 §.

⁴⁰⁷ Medialiiton ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton sekä Viestintäalan toimihenkilöt Grafinet ry:n välinen toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 4.12 kuitenkin mahdollistetaan paikallinen sopiminen sitä, että äitiysvapaa-ajan palkan laskentaperusteena käytetään 12 edellisen kalenterikuukauden keskiansion sijaan lyhyempää jaksoa.

Kuten on käynyt ilmi, paikallinen sopiminen ei välttämättä koske työehtosopimuksen ehdosta poikkeamista, vaan paikallinen sopiminen voidaan mahdollistaa esimerkiksi etätöiden tekemisen osalta⁴⁰⁸ tai työehtosopimuksessa määrittelemättömien käyttökorvausten määrittelemiseksi.⁴⁰⁹ Työehtosopimuksessa saattaa olla myös määräys, jonka mukaan työnantajan hankkimien tarpeellisten varusteiden laajuudesta sovitaan paikallisesti.⁴¹⁰ Sopimismahdollisuus koskee usein jonkin menettelytavan käyttöönottoa, esimerkiksi sairauspoissaoloja koskevan oimailmoitusmenettelyn käyttöönottoa.⁴¹¹

Työehtosopimuksessa saatetaan mahdollistaa sopiminen myös sellaisen työehtosopimusmääräyksen osalta, jossa on kiristetty lainsäädännön lähtötasoa. Esimerkiksi Tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksessa määrätään tasa-arvosuunnitelman päivittämisestä lähtökohdaisesti vuosittain, vaikka laki edellyttää päivittämistä vain joka toinen vuosi. Paikallisesti voidaan sopia kuitenkin toisin.⁴¹² Tällainen lähtökohtainen "kiristys" perustuu vain työehtosopimukseen, joten muiden seikkojen salliessa järjestäytymätön työnantaja voinee hyödyntää tällaista paikallisen sopimisen mahdollisuutta.

Ulkopuolisten työvoiman käyttöä koskevien työnantajan liikkeenjohtovaltaa kaventavien määräysten on katsottu olevan TEhtL:n 1 §:n rajojen mukaisia päteviä työehtosopimusmääräyksiä, kun määräykset vaikuttavat työehtoihin tai henkilöstön asemaan.⁴¹³ Eri asia on, katsotaanko tällaisten määräysten olevan sellaisia, jotka soveltuvat yleissitovuuskentässä, eli miten ne asettuvat tutkielman johdannossa kuvattuun jaotteluun noudatettavista työehtosopimusmääräyksistä. Asian ei voida katsoa olevan selvä, ja arvioon vaikuttanee myös työehtosopimuksen sisältö ja tulkinta – käytännössä se, kuinka paljon määräyksissä on kyse liittojen osallistamisesta ja kuinka paljon vain yksinkertaisista rajoituksista.⁴¹⁴ Ylhäinen on

⁴⁰⁸ Ks. esim. Metsänhoitoyhdistysten toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 24 §.

⁴⁰⁹ Metsänhoitoyhdistysten toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 11 §.

⁴¹⁰ Metsätaimitarhojen työehtosopimuksen 17 §.

⁴¹¹ Ks. esim. Apteekkien työntekijöiden työehtosopimuksen 14.2 §; Hiihtokeskusalan työehtosopimuksen 12.5a §; Huvi-, teema- ja elämyspuistoja koskevan työehtosopimuksen 13.2 a §; Kaupan automiesten työehtosopimuksen 11.3 §; Kaupan työehtosopimuksen 16.4 §; Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – työntekijät 22.2 a §; Ohjelmapalvelualan työehtosopimuksen 13.2 1 §; Talotekniikka-alan LVI-toimialan työehtosopimuksen 20.6; Teknoliateollisuuden työehtosopimuksen 31.1.3 D; Tekstiili- ja muotialan toimihenkilösopimuksen 22.3 §; Tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksen 6.2.2 ja Tullaajien ja huolintatyönjohtajien työehtosopimuksen 14.5 §.

⁴¹² Lentoliikenteen toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen Allekirjoituspöytäkirjan 14; Tekstiili- ja muotialan toimihenkilösopimuksen Allekirjoituspöytäkirjan 19 ja Tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksen Allekirjoituspöytäkirjan 13.

⁴¹³ TT:1993-95; Saloheimo 2012, s. 98–99. Murto ja Saloheimo ovat yleisemmin pohtineet, että paikallisella tasolla tapahtuvat työvoiman käyttöä määrittävät rajoitukset ovat sallitumpia ja pätevämpiä kuin työehtosopimuksessa sovitut. Murto 2015, s. 195 – 197; Saloheimo 2012, s. 98–103.

⁴¹⁴ Esimerkiksi Paperiteollisuuden työehtosopimuksen ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevassa 1.3.3 §:ssä säädetään tehtävistä, joissa ulkopuolista työvoimaa ei voida käyttää ja tehtävistä, joissa ulkopuolista työvoi-

sivunnut liikkeenjohtovaltaa kaventavien työehtosopimusmääräysten ja niihin liittyvien paikallisen sopimisen kelpuutusten asemaa yleissitovuuskentässä. Ylhäisen pohdinnasta ei kuitenkaan käy ilmi, tarkoittaako hän liikkeenjohtovaltaa kaventavien vai niitä koskevien paikallisen sopimisen kelpuuttavien määräysten soveltumattomuutta yleissitovuuskenttään.⁴¹⁵ Tiedostaen tämä epävarmuus paikallista sopimista koskevat kelpuutukset on kuitenkin otettu tässä tutkielmassa tarkasteltavaksi. Kelpuutuksia sopia joistakin työvoiman käyttöä koskevista rajoituksista poiketen löytyy esimerkiksi Paperiteollisuuden työehtosopimuksesta ja Teknologiateollisuuden työehtosopimuksesta.⁴¹⁶

Kuten esimerkkien paljoudesta käy ilmi, vain työehtosopimuksin säänneltyjen työehtojen osalta esiintyy useanlaisia paikallisen sopimisen kelpuutuksia useissa työehtosopimuksissa. Järjestäytymättömän työnantajan paikallisen sopimisen kompetenssin ulottuvuuteen voi siis vaikuttaa ratkaisevasti se, katsotaanko tällaisten kelpuutusten olevan lähtökohtaisesti työnantajan käytettävissä, vai estääkö työehtosopimusten vähimmäisehtoluonne niiden hyödyntämisen. Silloinkin, jos katsotaan sopimiskompetenssin lähtökohtaisesti ulottuvan tällaisiin kelpuutuksiin, on vielä huomioitava työehtosopimusten moninaisista menettely- ja muista rajoittavista määräyksistä mahdollisesti johtuvat järjestäytymättömän työnantajan sopimiskompetenssin rajoitukset. Niitä käsitellään seuraavassa pääluvussa.

maa voidaan käyttää *paikallisesti sopimalla*. 1.3.5 §:n mukaan voidaan myös paikallisesti sopimalla laajentaa sallittujen ulkoistusten alaa. Nämä määräykset vaikuttavat yleissitovuuskenttään soveltuvalta. 1.3.3 §:ssä määrätään myös kattavasta tiedostusmenettelystä pääluottamusmiehen kanssa, josta voidaan sopia paikallisesti toisin. Tällainen määräys vaikuttaisi herkemmin kuuluvan yleissitovuuden perusteella noudatettavien määräysten ulkopuolelle.

⁴¹⁵ Ylhäinen 2008, s. 229–231.

⁴¹⁶ Paperiteollisuuden työehtosopimuksen 1.3 §; Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 46.2 kohta. Ks. myös Metsäteollisuus ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n välisen työehtosopimuksen 1.3 §; Pahvin- ja Paperinjalostusalan työehtosopimuksen 1.4 §; Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimuksen 26.2 §; Teknologiateollisuuden sähköalanöntekijöiden työehtosopimuksen 46.2 ja Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksen 46.11 §. Ulkopuolisen työvoiman käyttöön liittyvästä paikallisen sopimisen velvollisuudesta on normaalisitovuuskentässä riideltä työtuomioistuimessa. Ks. esim. TT:2004-112 ja TT:2006-37.

4 Työehtosopimusmääräysten vaikutus sopimiskompetenssiin

4.1 Työehtosopimusten menettelymääräyksistä

Järjestäytymättömänkin työnantajan kompetenssi paikalliseen sopimiseen työehtosopimuksen määräysten perusteella edellyttää luonnollisesti, että noudatettavassa yleissitovassa työehtosopimuksessa on ylipäättään kelpuutettu paikalliseen sopimiseen⁴¹⁷ ja että sopimus tehdään työehtosopimuksen sallimissa sisällöllisissä puitteissa.⁴¹⁸ Delegoidessaan normikompetenssiaan työehtosopimuksella osalliset liitot saavat sopimisoikeuden lisäksi määrätä niistä menettelytavoista, joilla delegoitua kompetenssia voi käyttää.⁴¹⁹ Näitä viitetyöehtosopimuksissa olevia määräyksiä, joissa määritetään paikallisen sopimuksen osapuolia, soveltamisperiä, muotoa, oikeusvaikutuksia ja voimassaoloa on kutsuttu paikallisen sopimisen *teknisiksi määräyksiksi*⁴²⁰ tai *juridis-teknisiksi määräyksiksi*.⁴²¹ Juridis-tekniseksi luonnehditun määräyksen lisäksi paikallisen sopimisen menettelyä voi olla tarkennettu asianomaisissa kelpuuttavissa määräyksissä tai menettely voi ilmetä vain kelpuuttavasta määräyksestä.⁴²² Kun otetaan huomioon "juridis-teknisten" sopimusmääräysten oikeusvaikutukset, Liukkusen mukaan on kuitenkin suhtauduttava varauksellisesti näiden tärkeiden määräysten luonnehtimiseen vain "teknisiksi" tai "juridis-teknisiksi" määräyksiksi.⁴²³ Tässä tutkielmassa käytetään termiä "menettelymääräykset" kattaen sanamuotoaan laajemmalla tulkinnalla kaikki paikallisen sopimisen sisältöön liittymättömät määräykset.

Kun kyseessä on normaalisitovaan työehtosopimukseen perustuva sopimus, paikallinen sopimus on lähtökohtaisesti tehtävä työehtosopimuksessa määrätyllä tavalla.⁴²⁴ Sen sijaan

⁴¹⁷ Liukkunen 2017, s. 1001. Ks. myös esim. TT:2013-61 ja TT:2013-125. Ensin mainitun tapauksen perusteissa todetaan yksityissektorin työehtosopimuksissa olevan hyvin vahvana pääsääntönä, että työehtosopimuksesta voidaan poiketa paikallisesti vain työehtosopimuksessa nimenomaisesti annetun valtuutuksen nojalla.

⁴¹⁸ Tiitinen – Kröger 2012, s. 74; Paikallisen sopimisen lainsäädäntöä valmistelleen työryhmän mietintö 2016, s. 11. Käytännössä paikallisen sopimisen sisältövapaus vaihtelee työehtosopimuksittain ja yksittäisten kelpuutusmääräysten osalta. Paikallisille sopimusosapuolille voidaan antaa rajoitettuja vaihtoehtoja, joiden välillä valita. Toisaalta voidaan antaa myös enemmän liikkumavaraa ja määritellä ainoastaan periaatteet, joiden mukaisesti on sovittava. Kröger 1997, s. 103–104. Sopimisen rajoja ei ole tulkittu oikeuskäytännössä laaventavasti, ks. esim. TT:2012-36 ja TT:2008-43.

⁴¹⁹ Kröger 1997, s. 103; Tiitinen 1979, s. 172–174; Liukkunen 2017, s. 1001; Tiitinen – Kröger 2012, s. 788 ja Kröger 1992, s. 47.

⁴²⁰ Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 38–39.

⁴²¹ Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 23 ja Murto 2015, s. 171 – 172. Ks. esim. Teknologiaeollisuuden työehtosopimuksen 44 kohta. Ks. myös Kairinen 2007, s. 165 käsite "oikeudellis-tekninen määräys".

⁴²² Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 23; Murto 2015, s. 171 – 172; Saloheimo 2012, s. 20–21.

⁴²³ Liukkunen 2017, s. 1003.

⁴²⁴ Toisaalta myös työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavan paikallisen sopimuksen on katsottu voivan syntyä vakiintuneen käytännön kautta. Kairinen ym. 2017–2018, V osa Kollektiivinen työoikeus, 8. luku

menettelymääräysten vaikutuksesta järjestäytymättömän työnantajan sopimisoikeuteen on esitetty eriäviä kannanottoja. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että menettelytavat voivat osallisten sopimusautonomian puitteissa olla sellaisia, jotka soveltuvat ainoastaan työehtosopimusjärjestelmään ja jotka siten rajaavat järjestäytymättömät työnantajat sopimismahdollisuuksien ulkopuolelle.⁴²⁵ Toisaalla on taas jopa esitetty, että kun järjestäytymätön työnantaja tekee paikallisen sopimuksen yleissitovaan työehtosopimukseen perustuen, työehtosopimuksessa olevien määrämuotojen noudattamista ei vaadita.⁴²⁶ Kröger on todennut kollektiivisen työehtojen asettamisen ja yleissitovuusjärjestelmän välisen yhteyden ulottuvan ainoastaan ehtojen materiaaliseen sisältöön.⁴²⁷ Ylhäinen on tulkinnut tämän tarkoittavan, että menettelyä ja paikallisen sopimisen delegointia koskevia määräyksiä ei välttämättä tulisi aina tulkita samoin perustein.⁴²⁸ Menettelymääräysten noudattamisen osalta on myös huomioitava, että menettelyä koskevien virheiden on katsottu voivan korjaantua ajan kuluessa ja osapuolten hyväksymisen perusteella.⁴²⁹

Paikallista sopimista koskevien menettelymääräysten noudattamisvelvollisuuteen voi vaikuttaa työehtosopimuksen sisäinen systematiikka. Työehtosopimuksissa voi olla määräyksiä, joilla tarkoitetaan yleisen menettelymääräyksen mukaista paikallista sopimista ja toisaalta määräyksiä, joissa on kyse muusta toisin sopimisesta.⁴³⁰ Esimerkiksi metalliteollisuuden paikallista sopimista koskevan yleislausekkeen osalta on tulkittu, että se tulee sovellettavaksi vain silloin, kun "sopimista ei ole nimenomaisesti rajattu yksilötasoiseksi".⁴³¹ Juuri yksittäiselle työntekijälle annettu sopimismahdollisuus voi merkitä, ettei kaikkia menettelymääräyksiä tarvitse noudattaa. Oikeuskirjallisuudessa puhutaan työehtosopimuksella annetusta mahdollisuudesta poiketa TSL:sta paikallisesti sopimalla *tai* työ sopimuksel-

Työehtojen paikallinen sopiminen, alaluku Paikallisen sopimisen perusteet, Metallin malli paikallisen sopimisen teknisestä toteuttamisesta. Osio päivitetty 16.3.2018. Ks. esim. TT:2008-114 ja TT:1992-63.

⁴²⁵ Kröger 1997, s. 105–106; Andersin 2006, s. 20.

⁴²⁶ Saarinen 2013, s. 6–7. Tällä tarkemmin perustelemattomalla ilmaisullaan Saarinen saattaa tarkoittaa sitä, ettei esimerkiksi liitoilla hyväksyttämistä koskevia määräyksiä tarvitse noudattaa tai sitten hän puhuu TAL 10 §:n mukaisesta sopimisesta. Lisäksi on huomioitava, että saman kirjan sivulla 175 Saarinen sanoo hieman ristiriitaisesti, että järjestäytymätön työnantaja voi tehdä sellaisia paikallisia sopimuksia, joiden osalta työehtosopimuksessa ei ole määrätty tiettyjen muotoseikkojen noudattamista.

⁴²⁷ Kröger 1997, s. 101.

⁴²⁸ Ylhäinen 2008, s. 222.

⁴²⁹ Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 30.

⁴³⁰ Ks. esim. Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimuksen 14 § lomarahasta, jonka suuruudesta sopimisessa edellytetään *paikallista sopimusta*, jonka menettelytavoista on oma sopimuksensa, mutta taas maksuajankohdaksi määrätään heinäkuu, *ellei toisin sovita*.

⁴³¹ Puranen 2000, s. 38. Esimerkiksi Terveyspalvelualan työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevassa 2 §:ssä on määrätty, että "Työehtosopimuksen maininnat sopimismahdollisuudesta ilman viittausta tähän pykälään mahdollistavat työnantajan ja työntekijän välisen sopimisen ilman tämän pykälän menettelytapamääräyksiä."

la erottaen ne kahdeksi eri konseptiksi.⁴³² Silloin, kun menettelyä on säännelty nimenomaisesti työsopimustasoiseen kelpuuttavassa lausekkeessa, on näitä tapoja nähdäkseni ainakin noudatettava myös yksilötasoisessa sopimisessa. Yksittäistä työehtosopimusta tulkitsemalla täytyy konkreettisen yksittäistapauksen kyseessä ollessa selvittää, mitä kaikkea paikallista-soista sopimista paikallisen sopimisen menettelymääräykset koskevat.

Edellä esitetyn perusteella yleissitovien työehtosopimusten oikeudellisesta luonteesta huolimatta järjestäytymättömällä työnantajalla saattaa olla oikeus paikalliseen sopimiseen tietynlaisten sopimiskohteiden osalta. Tässä neljännessä pääluvussa tutkitaan sitä, miten yleissitovien työehtosopimusten sopimusosapuolia, liittojen osallistamista ja työnantajaliiton jäsenyyttä koskevat menettelymääräykset osaltaan vaikuttavat järjestäytymättömän työnantajan paikallisen sopimisen kompetenssiin. Keskeisimpänä menettelymääräystyyppinä nousee esille sopijaosapuolia koskevat, erityisesti luottamusmiehiä sopijapuoleksi edellyttävät, määräykset. Oikeusvaikutuksista määräämistä on käsitelty jo paikallisen sopimuksen oikeusvaikutuksia yleisemmin käsittelevässä jaksossa 3.1.4. Työehtosopimuksissa esiintyy muitakin menettelymääräyksiä paikallista sopimista koskien, esimerkiksi vaatimus paikallisen sopimuksen kirjallisesta muodosta,⁴³³ sopimusmallien käyttämisestä tai määräyksiä voimassaolosta. Koska tämän tyyppiset menettelymääräykset eivät kuitenkaan ole juuri järjestäytymättömän työnantajan sopimiskompetenssin arvioinnin kannalta olennaisia, niitä ei tutkita tässä luvussa.

4.2 Sopijaosapuolimääräysten vaikutus sopimiskompetenssiin

4.2.1 Määräykset työntekijäpuolen sopijaosapuolesta

4.2.1.1 Sopijaosapuolten määräytymistavat

Paikallisen sopimisen sopijaosapuolet eli sopijapuolet määräytyvät työehtosopimusten määräysten perusteella ja järjestäytymättömän työnantajan kompetenssi paikallisen sopimuksen tekemiseen lähtökohtaisesti edellyttää näiden osapuolimääräysten noudattamista. Sopijaosapuolia koskevia määräyksiä voi olla yleisissä paikallisen sopimisen menettelymääräyksissä, neuvottelujärjestyksissä tai nimenomaista asiakohtaa koskevissa sopimusmääräyksissä.⁴³⁴ Sopijapuolia koskevat määräykset voidaan jakaa esimerkiksi yleiseen neuvottelujärjestykseen viittaaviin, yleisiin erityismääräyksiin, yksilöityihin erityismääräyksiin sekä avoimiin

⁴³² Hietala ym. 2015, s. 644.

⁴³³ Liukkunen 2017, 1001. Ks. esim. Kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen 18 §.

⁴³⁴ Rusanen 194, s. 270.

kelpuutuksiin.⁴³⁵ Luonnollisesti molempia sopijapuolia koskevia määräyksiä on noudatettava, mutta työntekijäpuoli on käytännössä merkittävämpi kipukohta. Yleissitovissa työehtosopimuksissa on määritelty paikallisen työntekijäpuolen sopijapuolta eri tavoin ja tarkoitetut sopijapuolet voivat vaihdella saman työehtosopimuksen sisällä sopimiskohteittain.

Kun työntekijäpuolen sopijapuolesta on määrätty *viittauksella työehtosopimuksen yleiseen neuvottelujärjestykseen*,⁴³⁶ viittaavassa määräyksessä on yleensä määrätty sopijapuoleksi työntekijä ja/tai luottamusmies. Sopijapuolen määrittely voi olla vaikeaa, sillä yleisen neuvottelujärjestyksen suhdetta paikallisen sopimisen määräykseen ei välttämättä ole määritelty riittävän tarkasti.⁴³⁷ Viittauksen sisältävässä paikallista sopimista koskevassa määräyksessä on saatettu jopa määrätä sopijapuolista ristiriitaisesti neuvottelujärjestyksen mahdollisuuksista poiketen.⁴³⁸ Jos neuvottelujärjestykseen viitattaessa ei ole tarkennettu työntekijän ja luottamusmiehen sopimisasemia, on katsottu, että työpaikalla voidaan valita parhaiten soveltuva menettelytapa.⁴³⁹ Tällainen neuvottelujärjestykseen viittaava määräys tuo osaltaan lisää tulkinnanvaraisuutta työnantajan sopimiskompetenssiin.

Yleisessä erityismääräyksessä työntekijäpuolen sopijapuolista todetaan tyypillisesti, että paikallinen sopiminen on mahdollista työnantajan ja työntekijän kesken tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.⁴⁴⁰ Yleinen erityismääräys sopijapuolista tarkoittaa käytännössä sopimiskompetenssien samanaikaisuutta ja päällekkäisyyttä, eli sopijapuolista päättäminenkin on jätetty paikalliselle tasolle. Yleisesti tulisi kuitenkin suosia kuhunkin tilanteeseen

⁴³⁵ Tämä jaottelu seuraa pitkälti Andersin 2006 s. 24–45 kuvailtua jaottelua. Vaihtoehtoisia tapoja sopijapuolista sopimiseksi on eritelty myös Saarinen 2013, s. 171; Koskinen 1994, s. 96–113 ja Kröger 1992, s. 39–40.

⁴³⁶ Ks. neuvottelujärjestykseen viittaavista määräyksistä esim. Autoala toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 36 §; Elintarviketeollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 5 §; Harja- ja sivellinalojen työehtosopimuksen 36 §; Lattianpäällystysalan työehtosopimuksen 3 §; Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus, 40.6 §; Muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimuksen 36 §; Puusepänteollisuuden työehtosopimus, 28.2 §; Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 30 §; Tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksen 8.1; Tekstiili- ja muotialan toimihenkilösopimuksen 31 § ja Öljy-, maakaasu- ja petrokemianteollisuutta koskeva työehtosopimuksen 39 §.

⁴³⁷ Andersin 2006, s. 57. Kyse voi olla sekä yksittäisen työntekijän työsuhteen ehdoista että työehtosopimuksen soveltamisesta, jolloin sekä työntekijän että luottamusmiehen voidaan katsoa olevan kompetentteja sopijapuolia.

⁴³⁸ Ks. esim. Kopio- ja tulostusalan työehtosopimuksen 17 ja 20 §:n välinen ristiriita sekä Kumiteollisuuden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 41 ja 42 §:n välinen ristiriita. Ks. ilmiöstä Koskinen 1994, s. 99; Andersin 2006, s. 30. Andersin pitää ristiriitaa kuitenkin näennäisenä ja katsoo, että neuvottelujärjestysmääräyksen tukena on sovellettava työehtosopimuksen osana olevia keskusjärjestöjen yleissopimuksia tai luottamusmiessopimuksia.

⁴³⁹ Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 148. Näin on indikoitu nimenomaisesti esim. Kenkä- ja nahkateollisuuden ja kultaseppäteollisuuden sekä harja- ja sivellinalojen toimihenkilösopimuksen Liitteessä 6, jossa osoitetaan paikallisen sopimisen osapuolien kuuluvan paikallisesti sovittaviin asioihin.

⁴⁴⁰ Ks. esim. Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten työehtosopimuksen 8 luvun 2 §; Arkkitehtisuunnittelualan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 19 §; Elokuvatattereita koskevan työehtosopimuksen 21 §; ICT-alan työehtosopimus ylemmille toimihenkilöille 21 § ja Optikoiden työehtosopimuksen 2 §.

parhaiten soveltuvaa menettelytapaa.⁴⁴¹ Vaihtoehtoja jättävän sopijapuolimääräyksen osalta on myös katsottu, että työnantaja voi tehdä luottamusmiehen kanssa paikallisen sopimuksen järjestäytyneitä työntekijöitä koskien ja taas *järjestäytymättömien työntekijöiden* kanssa omia sopimuksia.⁴⁴²

Yksilöidyssä erityismääräyksessä sopijapuoli määräytyy työehtosopimusmääräyksen nojalla ilman paikallista harkintaa, joten sopijapuolen määräytymiseen ei liity yleisiin erityismääräyksille tai neuvottelujärjestysviittauksille tyypillistä tulkinnanvaraisuutta.⁴⁴³ Sopijapuoleksi saatetaan määrätä henkilöstön edustaja, esimerkiksi luottamusmies. Toisaalta sopiminen saatetaan sallia vain yksittäisen työntekijän kanssa, työntekijöiden kanssa tai sopimisoikeus voi olla jaettu yksilö- ja edustustason kesken siten, että tietyt asiat sovitaan luottamusmiehen kanssa ja toiset asiat yksittäisen työntekijän kanssa.⁴⁴⁴

Avoimessa kelpuutuksessa sallitaan nimenomaisesti paikallinen sopiminen, mutta ei täsmennetä sopijapuolia.⁴⁴⁵ Tällöin osapuoli voidaan ratkaista vapaasti paikallisesti, sillä kelpuutuksella annetaan periaatteessa kaikille yksilö- ja edustustason toimijoille oikeus sopia toisin työehtosopimuksesta.⁴⁴⁶ Oikea sopijapuoli ratkaistaan asian laajuuden ja laadun sekä yrityksessä noudatettavan käytännön perusteella.⁴⁴⁷

Työntekijäosapuolen määräytymistä on voitu työehtosopimuksessa ohjata käsillä olevan asian laadun ja laajuuden mukaisesti siten, että jos kyse on työntekijöitä yleisesti koskevas- ta asiasta, paikallinen sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa, mutta yhtä työntekijää koskevista asioista sovitaan suoraan työntekijän kanssa.⁴⁴⁸ Ensisijaisesti sopijapuolet määräytyvät tietysti osallisten määräämällä tavalla. Yksilö- ja edustustason kompetenssin ylei-

⁴⁴¹ Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 62–63.

⁴⁴² Koskinen 1994, s. 108.

⁴⁴³ Andersin 2006, s. 46. Ks. esim. Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksen 47 §, jossa on selkeästi eroteltu, mikä paikallisen sopimisen kohde on sovittava minkäkin tahon kanssa.

⁴⁴⁴ Ks. esim. Kustannustoimittajien työehtosopimuksen 8.1.

⁴⁴⁵ Ks. esim. Tullaajien ja huolintatyönjohtajien työehtosopimuksen 12.2 §, jonka mukaan "Lomaraha suoritetaan vuosiloman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä ellei paikallisesti toisin sovita". Työehtosopimuksessa ei kuitenkaan ole mitään mainintaa sopijapuolista.

⁴⁴⁶ Andersin 2006, s. 35–36, 58–59.

⁴⁴⁷ Murto 2015, s. 171; Andersin 2006, s. 47 ja KM 1992:39, s. 76–77.

⁴⁴⁸ Rusanen ym. 1999, s. 97; Paikallisen sopimisen lainsäädäntöä valmistelleen työryhmän mietintö 2016, s. 154. Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 44.2 kohdan mukaan "Sopimuksen osapuolina ovat luottamusmies ja työnantaja, jos sopimuksen tarkoittaman järjestelyn on tarkoitus koskea luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä yleisesti tai, jos yksilötasoisilla sopimuksilla olisi olennaisia vaikutuksia muiden työntekijöiden työskentelyyn". Ks. myös esim. Elintarviketeollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen s. 97, Energiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen Allekirjoituspöytäkirjan 5, Kenkä- ja nahkateollisuuden työehtosopimuksen 27 §; Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimuksen 27 §; Sähköalan tes - energia - ICT - verkosto työehtosopimuksen 4.3.1; Sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimuksen 4.2 § ja Tanssinopettajien työehtosopimuksen 35 §.

siin oppeihin turvaututaan vasta, jos tämä ei ole mahdollista.⁴⁴⁹ Joskus voi kuitenkin olla niin, ettei ratkaisua kompetentista sopijapuolesta pystytä tekemään yksin paikallista sopimista koskevan sopimusmääräyksen sanamuodon perusteella, vaan on huomioitava myös työpaikkatasolla noudatettavat työntekijä- ja työnantajapuolen välisiin sopimis- ja neuvottelumenettelyihin liittyvät muut seikat ja aiheesta sopimiseen liittyvät peruseriaatteen.⁴⁵⁰

Työntekijäpuolen sopijapuolen määräytyminen voi olla monimutkainen, työehtosopimusten tulkintaa ja tapauskohtaista harkintaa edellyttävä asia, johon ei ole tämän tutkielman rajoissa tarkoituksenmukaista perehtyä tarkemmin. Oikean sopijapuolen selvittämistä hankaloittaa järjestäytymättömän työnantajan kannalta entisestään se, että kyse on lopulta osallisten tarkoituksen selvittämisestä. On kuitenkin tärkeää tiedostaa, että esimerkiksi yksittäinen työntekijä, työntekijät yhdessä,⁴⁵¹ tai luottamusmies voidaan katsoa vaadituksi sopijapuoleksi eri perustein ja vaihtelevalla tulkintavarmuudella. Sopijapuolia koskevien määräysten tulkinnan tarve järjestäytymättömässä kentässä korostuneeksi vielä työaikalain uudistuksen myötä, sillä nykyisestä TAL 10 §:stä poiketen⁴⁵² uudessa työaikalain 36 §:ssä ehdotetaan säädettäväksi, että paikallisen sopimuksen säännöllisestä työajasta saavat tehdä *työehtosopimuksessa määrätyt osapuolet* laissa valmiiksi määriteltyjen sopijapuolten sijaan.⁴⁵³

4.2.1.2 Yleissitovien työehtosopimusten mahdollisten sopimiskohteiden sopijapuolimääräykset

Tulkintamahdollisuuksien rajallisuudesta huolimatta on tärkeää myös huomata, että määräytyvä sopijapuoli voi vaikuttaa järjestäytymättömän työnantajan paikalliseen sopimiskompetenssiin. Edellisessä pääluvussa kuvattujen *vain työehtosopimukseen perustuvien sopimiskohteiden* osalta esiintyy useanlaisia paikallisen sopimisen osapuolimääräyksiä. Useassa paikalliseen sopimiseen kelpuuttavassa työehtosopimuksessa on määrätty näissä asioissa sopijapuoleksi yksittäinen työntekijä tai toimihenkilö.⁴⁵⁴ Osassa mahdollisissa so-

⁴⁴⁹ Andersin 2006, s. 18. Ks. esim. Neuvonta-alan runkosopimuksen salaojateknikoiden työehtoja koskevan pöytäkirjan 5 §.

⁴⁵⁰ Andersin 2006, s. 58; Koskinen 1994, s. 99.

⁴⁵¹ Tällöin on tosin mahdollisesti jätetty avoimeksi se, edellytetäänkö kaikkien työntekijöiden yhteistä tahtoa, vai ratkaiseeko enemmistön mielipide. Kröger 1992, s. 40.

⁴⁵² Edellä tutkielman toisessa pääluvussa kerrotulla tavalla nykylain mukaan järjestäytymättömän työnantajan tehdessä paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta ensisijaisena sopijapuolena on luottamusmies työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta.

⁴⁵³ Lakiluonnos: HE työaikalakiin ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi, s. 156.

⁴⁵⁴ Esim. Ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntien työehtosopimuksessa paikallinen sopiminen tapahtuu toimihenkilön kanssa; Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimuksen 22 § lomarahen vaihtamisesta vapaaseen; Kaupan työehtosopimuksen 21.8 §; Liha-alan työehtosopimuksen 23.7 §; Media- ja painoalan työntekijöitä koskevassa työehtosopimuksen 8.2 kohdan mukaan *työntekijän kanssa* sovitaan esim. lomarahen vaihtamisesta vapaaseen sekä työajan lyhennysten vaihtamisesta rahaksi; Metsänhoitoyhdistysten

pimiskohteissa on taas määrätty sopijapuoleksi luottamusmies⁴⁵⁵, pääluottamusmies⁴⁵⁶ tai luottamushenkilö.⁴⁵⁷ Toisinaan sopijapuolena on oltava ammattiosasto⁴⁵⁸ ja sopiminen voi olla mahdollista myös joko työntekijäjärjestön tai pääluottamusmiehen kanssa.⁴⁵⁹ Mahdollisia sopimiskohteita koskevissa osapuolimääräyksissä on myös määrätty, että *jos* yrityksessä on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.⁴⁶⁰ Sopiminen on saatettu mahdollistaa myös pääluottamusmiehen tai, sellaisen puuttuessa, henkilöstöryhmän kanssa.⁴⁶¹

Osassa järjestäytymättömiäkin työnantajia mahdollisesti kelpuuttavissa määräyksissä on mahdollistettu sopiminen työntekijän *tai* luottamusmiehen kanssa,⁴⁶² mutta osassa lisäksi määrätty, ettei yksittäisen työntekijän tai toimihenkilön kanssa voi sopia työehtojen heikentämisestä.⁴⁶³ Osassa on sopijapuoleksi määrätty luottamusmies, työntekijät (yhdessä) tai työntekijä.⁴⁶⁴ Joidenkin mukaan taas luottamusmiehen kanssa voidaan sopia raami, mutta

toimihenkilöitä koskeva työehtosopimuksen Allekirjoituspöytäkirjan 8 §; Teknoligiateollisuuden työehtosopimuksen paikallisen sopimisen tueksi annettujen ohjeiden mukaan työntekijän kanssa sovitaan esimerkiksi opiskelijoiden alemmista palkoista, joistakin työkohtaisesti käytettävistä palkkaustavoista, henkilökohtaisen aikapalkan pysyvyydestä, suorituspalkkatyön yksikkö hinnasta, palvelusvuosilisan vaihtamisesta vapaaseen, työajan tasaamisvapaan siirtämisestä seuraavalla vuodelle, oman auton käytöstä matkatyössä, ulkomaan työehtoista, oikeudesta työllistymisvapaaseen. Osassa sopimiskohteita tulee tosin antaa (pää)luottamusmiehelle tieto tehdystä sopimuksesta; Terveyspalvelualan työehtosopimuksen 17.1 §.

⁴⁵⁵ Esim. Elokuvateattereita koskevan työehtosopimuksen 4.1 §:n mukainen sopiminen; Huolinta-alan varas-totermiinali- ja satamatyöntekijöiden työehtosopimuksessa paikallisen sopimisen sopijapuolena on "luottamusmiesorganisaatio"; Media- ja painoalan työntekijöitä koskevassa työehtosopimuksen 8.2 kohdan mukaan lomarahen maksamatta jättämisestä sekä palkkausjärjestelmän käyttöönottamisesta voidaan sopia vain luottamusmiehen kanssa; Rakennusalan työehtosopimuksen Allekirjoittamisesta ja täytäntöönpanosta tehdyn sopimuksen 11 §:n mukaan työkoekulun menettelyistä sovitaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa; Teknoligiateollisuuden työehtosopimuksen 46.2 kohdan mukaan vuokratyövoiman käytön periaatteista voidaan sopia paikallisesti toisin *pääluottamusmiehen* kanssa, samoin allekirjoituspöytäkirjan mukaisista paikallisista palkkaratkaisuista, lomarahen vaihtamisesta vapaaseen (kehys-sopimus) ja työntekijän omasta ilmoituksesta lyhytaikaisesta sairauspoissaolosta; Työkeskuksia ja sosiaalisesti yritykseksi muuttuneita työkeskuksia koskevan työehtosopimuksen 24 §.

⁴⁵⁶ Matkustamohenkilöstöä koskeva työehtosopimuksen 23 §. Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksen 47 §:n mukaan eri sopimiskohteet jakautuvat luottamusmiehen ja pääluottamusmiehen välillä, jonka lisäksi työehtosopimuksessa on yksittäistä työntekijää kelpuuttavia paikallisen sopimisen kelpuutuksia.

⁴⁵⁷ Ylioppilaskuntien työehtosopimuksen 2 §.

⁴⁵⁸ Ahtausalan työehtosopimuksen 2. 4.15 §.

⁴⁵⁹ Asiakaspalvelua, liikenteenhoitoa ja -ohjausta sekä hallinnollisia ja muita toimistotehtäviä koskevan työehtosopimuksen 4 a §.

⁴⁶⁰ Ks. esim. Apteekkien työntekijöiden työehtosopimuksen 11.20 §; Bingotyöntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 20 §; Kaupan työehtosopimuksen 21.7 §; Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen 44 §; Puutarha-alan työehtosopimuksen 40 §; Viher- ja ympäristörakentamisan työehtosopimuksen 41 §.

⁴⁶¹ Ks. esim. Tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksen Allekirjoituspöytäkirjan 2.1.B. kohta.

⁴⁶² Esim. Kiinteistöalan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 31 §; Media- ja painoalan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 8.2 mukaan työntekijän *tai* luottamusmiehen kanssa sovitaan esim. työajan lyhennysten toteuttamistavoista, lomarahen maksamisajankohtien siirtämisestä tai tasaamisesta pidemmälle ajanjaksolle, työvuoron vuorokautisesta sijoittamisesta sekä vuoro-, iltä-, yötyö- ja lauantailisistä; Rakennusalan työehtosopimuksen 3 §:ssä määrätään luottamusmiehestä tai työntekijästä sopijapuolena viitaten lisäksi neuvottelujärjestykseen, mutta neuvottelujärjestyksestä ei käy ilmi, kumman kanssa sopimalla esimerkiksi työehtosopimuksen mukaisista lisistä voidaan poiketa.

⁴⁶³ Ahtausalan teknisten toimihenkilöiden työehtosopimuksen 22 §.

⁴⁶⁴ Ks. esim. Apteekkien työntekijöiden työehtosopimuksen 20 §; Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimuksen 20 §; Hiihtokeskusalan työehtosopimuksen 25.3 §; Huvi-, teema- ja elämyspuistoja koskevan työeh-

työntekijä tai toimihenkilö sopii itse omalta osaltaan.⁴⁶⁵ Paikallisen sopimisen osapuoli voi riippua siitä, onko sopimisen kohde, kuten matkатыön tekeminen, yleistä työpaikalla.⁴⁶⁶ Kuitenkin monissa sellaisissa työehtosopimuksissa, joissa on mahdollistettu paikallinen sopiminen työehtosopimukseen perustuvassa asiassa, tarkoitettu sopijapuoli ei käy määräysten sanamuotojen perusteella lainkaan selväksi.⁴⁶⁷

Edellä ja jäljempänä käsitellyt muut sopimiskompetenssin mahdolliset rajoitukset huomioidaan ottaen yksittäisen työntekijän ollessa sopijapuoli voidaan yleisesti katsoa, että järjestäytymätön työnantaja *saa sopia yksittäisen työntekijän kanssa työehtosopimuksessa tarkoitetun paikallisen sopimuksen*.⁴⁶⁸ Luottamusmiehen ollessa määrätty sopijapuoli asia on mutkikkaampi, vaikka edustuksellisella tasolla tapahtuvan sopimisen voidaan katsoa olevan tunnusomaista paikalliselle sopimiselle.⁴⁶⁹ Seuraavassa jaksossa tutkitaan siten sitä, mitä *luottamusmiehen* katsomisesta määrätyksi sopijapuoleksi seuraa järjestäytymättömän työnantajan sopimiskompetenssille.

4.2.2 Luottamusmies sopijaosapuolena

4.2.2.1 Luottamusmiestä sopijapuoleksi edellyttävän määräyksen pakottavuus

4.2.2.1.1 Luottamusmiespakko?

Lähtökohtana voitaneen osallisten sopimusautonomian vuoksi pitää, että mikäli luottamusmiestä ei ole valittu, luottamusmiestä sopijapuoleksi edellyttävää sopimiskelpuutusta ei

tosopimuksen 22.3 §; Kaupan automiesten työehtosopimuksen 22 §; Kaupan työehtosopimuksen, jossa on mahdollistettu työehtosopimukseen perustuvista asioista sopiminen, 23 §; Kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen 18 §; Ohjelmapalvelualan työehtosopimuksen 26 § ja Vartiointialan työehtosopimuksen 51 §. Yksittäisessä työehtosopimuksessa on saatettu tarkentaa sopijapuolta.

⁴⁶⁵ Esim. Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen Liite 7. Liitteessä on kuitenkin todettu, että esitetty sopijapuoli vastaa vain liittojen näkemystä neuvottelujärjestyksen mukaisesta sopijapuolesta, ja että asioiden laajuus ja luonne ratkaisevat paikallisen sopimisen osapuolet kulloisessakin tilanteessa.

⁴⁶⁶ Ks. esim. Tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksen 5.1.5; Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 22.9, jonka mukaan "Jos työpaikalla tehdään matkатыötä yleisesti, paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä kirjallisesti."

⁴⁶⁷ Ks. esim. Lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimus, jossa mahdollistetaan paikallinen sopiminen esimerkiksi keskituntiansion laskentatavoista ja käyttöjaksoista; Tekstiili – ja muotialan työehtosopimus, jossa on mahdollistettu paikallinen sopiminen esimerkiksi lomaltapaluurahan maksamisen jaksottamisesta lomakauden ajalle, ja jossa viitataan paikallisen sopimisen toteuttamisen osalta neuvottelujärjestykseen. Neuvottelujärjestyksestä ei kuitenkaan ole pääteltävissä sopijapuolia. Vaikuttaa siltä, että sopijana voisi olla ainakin luottamusmies.

⁴⁶⁸ Kröger 1997, s. 106–107; Tiitinen – Kröger 2012, s. 795; HE 34/1996 vp, s. 47.

⁴⁶⁹ Murto 2015, s. 4. Edustuksellisuutta ja luottamusmiehiä sopijapuolina korostaessa on kuitenkin huomioitava, että joidenkin arvioiden mukaan yleissitovaa työehtosopimusta noudattavassa yrityksessä on keskimäärin vain 5 työntekijää. Tutkitun mukaan pienillä toimipaikoilla sovitaan muita toimipaikkoja tavallisemmin työntekijän kanssa luottamusmiehen sijaan. Suomen Yrittäjät: Eriävä mielipide työaikalakityöryhmän mietintöön, s. 3 ja Kairinen – Uhmavaara – Murto, s. 109 – 110.

voida soveltaa.⁴⁷⁰ Tapauksessa TT:2003-49 vahvistettiin, että paikallisen sopimuksen kelpuuttaessa sopimaan vain pääluottamusmiehen kanssa työntekijät yhdessä eivät voi tehdä sopimusta pätevästi.⁴⁷¹ Kuka tahansa työntekijöiden puolesta esiintyvä työntekijä ei voi myöskään vedota luottamusmiesasemaan, vaan se edellyttää valintaa ammattiosaston toimesta sääntöjen mukaisesti.⁴⁷² Jos järjestäytymättömän yritykseen ei ole voitu valita luottamusmiestä, koska palveluksessa ei ole työehtosopimuksen tehneeseen työntekijäliittoon järjestäytyneitä työntekijöitä, luottamusmiestä sopijapuoleksi edellyttävät paikallisen sopimisen mahdollisuudet eivät siten ole käytettävissä.⁴⁷³ Vuoden 2010 työolobarometrin mukaan yli kolmanneksella työntekijöistä ei ole luottamusmiestä⁴⁷⁴ ja osuuden voinee olettaa olevan suurempi järjestäytymättömissä yrityksissä. Täten vaatimus luottamusmiehestä sopijana voi tosiasiallisesti rajoittaa järjestäytymättömän työnantajan sopimiskompetenssia.

Lähtökohtana TAL 10 §:n mukaisessa sopimisessa säännöllisestä työajasta taas pidetään, että työehtosopimuksen kirjaus luottamusmiehestä sopijapuolena ei estä paikallista sopimista järjestäytymättömässä yrityksessä, vaikka luottamusmiestä ei olisi valittu. Sopijapuolten katsotaan määräytyvän lain mukaan, ei työehtosopimuksen mukaan.⁴⁷⁵ Laissa nimenomaan mahdollistetaan kollektiivinen sopiminen muiden edustajien kanssa, jos luottamusmiestä ei ole valittu. Tältä osin järjestäytymättömän työnantajan kompetenssi paikalliseen sopimiseen voi olla jopa parempi kuin järjestäytyneellä työnantajalla, jonka sopiminen voi estyä luottamusmiehen puutteen vuoksi. On tosin esitetty, että luottamusmiehen puute muodostuisi järjestäytymättömässäkin yrityksessä säännöllisestä työajasta sovittaessa paikallisen sopimisen esteeksi, katsoen, että sopijapuolia koskevia määräyksiä tulee noudattaa myös yleissitovuuskentässä.⁴⁷⁶ Tämä ei kuitenkaan vaikuta oikealta tulkinnalta, kun lailla nimen-

⁴⁷⁰ Rusanen 1994a, s. 319.

⁴⁷¹ TT:2003-49. Luottamusmies oli määrätty sopijapuoleksi juuri yksittäisten tekijöiden heikon neuvotteluaseman vuoksi – työntekijäliitto oli edellyttänyt pääluottamusmiehen valintaa yritykseen, jotta sopimismahdollisuutta voitiin laajentaa. Tapauksen osalta on tosin huomioitava, että työehtosopimuksen sanamuodon perusteella olisi voitu päätyä muuhunkin tulkintaan. Järjestäytymättömän työnantajan näkökulmasta tämä tulkinnan vaikeus korostaa paikallisen sopimisen kompetenssin hahmottamisen vaikeutta.

⁴⁷² Kairinen ym. 2017–2018, V osa Kollektiivinen työoikeus, 6. luku Luottamusmiesjärjestelmä, alaluku Luottamusmies, Ulkopuolelle jäävät. Osio päivitetty 22.2.2017.

⁴⁷³ Paikallisen sopimisen lainsäädäntöä valmistelleen työryhmän mietintö 2016, s. 16–17.

⁴⁷⁴ Työolobarometri 2010, s. 107.

⁴⁷⁵ Tiitinen ym. 1996, s. 132.

⁴⁷⁶ Koskinen – Ullakonoja 2016, s. 4, 9; Koskinen – Ullakonoja 2017, s. 3. Koskinen ja Ullakonoja perustelevat, että vain työehtosopimusjärjestelmään liittyvät määräykset on rajattu soveltamisen ulkopuolelle. Vuoden 2017 artikkelissa on muutenkin sisäisiä ristiriitoja ja epäjohtonmukaisuuksia – s. 2 taas todetaan, että vain luottamusmiehen määrääminen oikeaksi sopijapuoleksi olisi TAL:n vastaista. Enemmän katsoisin, että ongelmaksi voisi muodostua luottamusmiehen *haluttomuus* paikalliseen sopimiseen. Ks. tällaisesta sopimishaluttomuudesta Koskinen – Ullakonoja 2017, s. 5. On tosin myös esitetty, ettei TAL 10 asettane estettä sille, että luottamusmies siirtää oikeuden toimia työntekijäpuolen sopijaosapuolena muulle säännöksessä mainitulle edustajalle. Rautiainen – Äimälä 2008a, s. 93.

omaan mahdollistetaan sopiminen muiden kuin luottamusmiehen kanssa. TAL:n kokonaisuudistuksen myötä sopimismyönteisen tulkinnan voidaan katsoa vain vahvistuvan, vaikka sopijapuoli on ehdotettu määrättyväksi nykytavasta poikkeavasti. Ehdotetun 36 §:n mukaan työehtosopimuksessa määrättyjen osapuolten, esimerkiksi luottamusmiehen, tulisi tehdä sopimus, mutta sopimuksen saisi tehdä muukin edustaja, jos luottamusmiestä ei olisi valittu.⁴⁷⁷

Toisaalta on esitetty, että järjestäytymättömässä yrityksessä myös luottamusvaltuutettu saattaisi olla kelpoinen solmimaan paikallisen sopimuksen muutenkin kuin säännöllisestä työajasta sovittaessa, vaikka luottamusmies olisi määrätty sopijapuoleksi. Esimerkiksi Tiitinen ja Kröger pohtivat sen mahdollisuutta. He tosin itsekin kyseenalaistavat mahdollisuutta työehtosopimusjärjestelmän mukaisen työntekijän oikeusturvajärjestelmän puuttumisen vuoksi.⁴⁷⁸ Myös Ylhäinen on esittänyt, että joissakin tilanteissa luottamusvaltuutettu saattaa olla oikeutettu solmimaan paikallisen sopimuksen edustamiensa työntekijöiden puolesta.⁴⁷⁹

Työtuomioistuimen tapauksessa TT:2005-8 on arvioitu luottamusvaltuutetun kanssa tehtyä paikallista sopimusta tilanteessa, jossa luottamusvaltuutettua ei ole mainittu työehtosopimuksessa sopijapuolena.⁴⁸⁰ Paikallisen sopimuksen ei katsottu syntyneen työehtosopimuksen mukaisessa järjestyksessä, jonka mukaan sopijapuolena on luottamusmies tai tämän puuttuessa työntekijät tai työntekijäyhdistys. Ratkaisussa tuotiin esille, ettei luottamusvaltuutetulla ollut myöskään työntekijöiden erikseen antamaa valtuutusta työehtosopimuksesta poikkeavan sopimuksen tekemiseen. Tällaisella valtuutuksella olisi nähdäkseni voitu katsoa "työntekijät" sopijapuoleksi luottamusvaltuutetun edustamina, mutta luottamusvaltuutettu ei erillisellä valtuutuksellakaan olisi täyttänyt työehtosopimuksen luottamusmiesvaatimusta.⁴⁸¹ Tätä tukee ratkaisu TT:2014-108, jossa katsottiin, että ilman luottamusmiesasemaa ollut valtuutettu edustaja ei voinut korvata luottamusmiestä sopijapuolena. Kyseessä ei ta-

⁴⁷⁷ Lakiluonnos: HE työaikalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi, s. 156.

⁴⁷⁸ Tiitinen – Kröger 2012, s. 794–795. Tiitinen ja Kröger liittävät tämän siihen, että luottamusvaltuutetun tekemällä sopimuksella voi joka tapauksessa olla *korkeintaan* työsopimuksen oikeusvaikutukset. Korkeintaan siksi, että TAL 11 §:n 3 momentin irrottautumisoikeuden vuoksi TAL 10 §:n mukaisella sopimuksella on työehtosopimusta jopa vähäisemmät oikeusvaikutukset. On tosin huomioitava, järjestäytymättömän työnantajan tekemä paikallinen sopimus voi muutenkin saada korkeintaan työehtosopimuksen oikeusvaikutukset.

⁴⁷⁹ Ylhäinen 2008, s. 223. Hän ei kuitenkaan artikkelissaan paneudu paikallisen sopimuksen osapuolia koskevaan problematiikkaan syvemmin.

⁴⁸⁰ Joskus luottamusvaltuutettu on mahdollinen sopijapuoli. Esim. Henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksen 40 §:ssä on portaittain sovittu sopijapuolesta niin, että jos luottamusmiestä ei ole valittu, luottamusmies voidaan valita. Jos luottamusmiestä ei ole valittu, toimihenkilöt voivat valita luottamusvaltuutetun tai muun edustajan. Ks. portaittaisesta mallista myös Museoiden työehtosopimuksen 21 §.

⁴⁸¹ TT:2005-8. Myös Paanetoja ja Ruponen ovat kommentoineet, että jos työntekijä itse voi olla paikallisen sopimisen osapuolena, hän voi valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustajakseen. Edilex-uutiset: Paanetoja ja Ruponen 31.5.2017.

pauksessa ollut luottamusvaltuutettu, vaan väärän työntekijäliiton jäsen, jonka työnantaja uskoi olevan myös oikeaa liittoa edustava luottamusmies.⁴⁸² Tapaus kuitenkin osoittaa, että työehtosopimuksen edellyttäessä luottamusmiehen kanssa sopimista, kyse on juuri sen työehtosopimuksen mukaisesta *luottamusmiehestä*, eikä muu sopijapuoli tule kyseeseen.⁴⁸³

4.2.2.1.2 Tapauksen KKO 2017:29 vaikutus sopijaosapuolimääräysten tulkintaan

Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun välinen suhde oli viime vuonna esillä korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 2017:29. Tapauksessa korkein oikeus katsoi, että vaikka työntekijäyhdistyksen jäsenet olivat valinneet yhtiöön luottamusmiehen, toiseen henkilöstöryhmään kuuluvilla työntekijöillä oli oikeus valita keskuudestaan luottamusvaltuutettu edustamaan *yhteistoiminnassa*, vaikka työnantajaa sitovaa työehtosopimusta osittain sovellettiinkin myös heidän työsuhteisiinsa. Työntekijöiden ammatillisen järjestymisoikeuden toteutumisen⁴⁸⁴ katsottiin edellyttävän, että työntekijät, joilla ei ole oikeutta osallistua luottamusmiehen valintaan, saavat valita luottamusvaltuutetun omaksi edustajakseen.⁴⁸⁵ Vaikka oikeus valita *luottamusmies* on eri asia kuin tuon luottamusmiehen edustusvalta työehtosopimuksen mukaisessa paikallisessa sopimisessa, ratkaisu on kirvoittanut juridista keskustelua nimenomaan luottamusmiestä sopijapuoleksi edellyttävien määräysten pitävyydestä.

Koskinen kommentoi ratkaisun KKO 2017:29 vaikutusta juuri järjestäytymättömän työnantajan paikalliseen sopimiseen liittyen. Hänen mukaansa tapauksessa korostettu ammatillisen toimintavapauden turvaaminen pitää huomioida luottamusvaltuutetun edustusoikeuksien osalta. Kun kyse on luottamusvaltuutetun osalta ammatillisen toimintavapauden turvaamisesta eli edunvalvonnasta, ei työehtosopimusjärjestelmää sen keskeisimpänä osana voitaisi jättää toimintavapauden ulkopuolelle. Koskinen argumentoi *työsopimuslailla säännellyn yleissitovuusjärjestelmän* yhteydessä luottamusvaltuutetun tehtävien ja toimivallan liittyvän TSL:n sanamuodon edellyttämällä tavalla *työsopimuslaissa säänneltyyn* asiaan, ja katsoo siten luottamusvaltuutetulla olevan yleissitovuusjärjestelmään liittyvä toimivalta edustaa omaa henkilöstöryhmäänsä. Tämä oikeus olisi pakottavaan lakiin perustuvana vahvempi kuin työehtosopimussääntely ja siten *työehtosopimuksissa olevat luottamusmieslukot voitaisiin ainakin osin avata*.⁴⁸⁶ Tällä tarkoitettaneen, että luottamusmiehen sijasta sopijapuo-

⁴⁸² TT:2014-2018.

⁴⁸³ Näin ei toki välttämättä ole, jos osallisten *tarkoitus* olisi ollut työehtosopimuksen sanamuodon vastainen.

⁴⁸⁴ Korkein oikeus nosti esille lainsäädännön esitöissä ilmenneet käsitykset siitä, ettei osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ammattiyhdistystoimintaan ole hyväksyttävä peruste erilaiseen kohteluun työelämässä.

⁴⁸⁵ KKO 2017:29.

⁴⁸⁶ Edilex-uutiset: Seppo Koskinen 7.6.2017.

lena voisi olla myös luottamusvaltuutettu järjestäytymättömän työnantajan sopiessa paikallisesti. Vielä ennen ratkaisua KKO 2017:29 Koskinen katsoi, että luottamusmiehen edellyttäminen sopijapuoleksi on ehdoton este järjestäytymättömän työnantajan paikalliselle sopimiselle.⁴⁸⁷ Suomen Yrittäjät tukee Koskisen nykyistä kantaa.⁴⁸⁸ Oikeus valita luottamusvaltuutettu on Koskisen mukaan tosin rajattu *henkilöstöryhmiin*, joilla ei ole omaa luottamusmiestä.⁴⁸⁹ Koskinen korostaa oikeuden valita luottamusvaltuutettu riippuvan siitä mihin ammattiliittoon työntekijä kuuluu, sivuuttaen järjestäytymättömien työntekijöiden tilanteen.⁴⁹⁰

Paanetoja ja Ruponen taas ovat ratkaisun KKO 2017:29 jälkeen todenneet, että luottamusvaltuutetun oikeudet määräytyvät edelleen vain lain ja erillisten valtuutusten mukaan, eikä luottamusvaltuutetulla ole "(m)itään lakiin perustuvaa kompetenssia astua luottamusmiehen sijaan". He huomauttavat, ettei laissa ole säännöksiä luottamusvaltuutetun oikeudesta solmia edustamiensa työntekijöiden puolesta työehtosopimuksissa tarkoitettuja paikallisia sopimuksia, vaan osalliset saavat itse päättää, keille he säännöstämiskompetenssiaan delegoivat. Jos luottamusvaltuutettua ei ole määrätty paikallisen sopimisen osapuoleksi, luottamusvaltuutetulla ei siten ole toimivaltaa sopimiseen ratkaisun KKO 2017:29 antamisen jälkeenkään. Paanetoja ja Ruponen painottavat vielä, ettei luottamusvaltuutettua koskevassa säännöksessä säädetty mahdollisuus työntekijöiden antamaan yhteiseen valtuutukseen myöskään rajoita osallisten autonomiaa määrätä paikallisen sopimusten tekemisestä haluamallaan tavalla.⁴⁹¹ Kröger vahvistaa tätä kantaa todeten, ettei tuomion perusteella voi päätyä siihen, että luottamusvaltuutettu voisi tehdä yleissitovuuskentässä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia silloin, kun luottamusmies on määrätty sopijapuoleksi.⁴⁹² Samalla kannalla oltiin myös uutta työaikalakia valmistelleen työryhmän

⁴⁸⁷ Edilex-uutiset: Seppo Koskinen 10.5.2017.

⁴⁸⁸ Suomen Yrittäjät: Eriävä mielipide työaikalakityöryhmän mietintöön, s. 8.

⁴⁸⁹ Edilex-uutiset: Seppo Koskinen 7.6.2017. Suomen yrittäjät katsoivat tapauksella olevan keskeinen arvo saattamalla työntekijät yhdenvertaiseen asemaan järjestäytymisestä riippumatta. Suomen Yrittäjät: Eriävä mielipide työaikalakityöryhmän mietintöön, s. 11.

⁴⁹⁰ Edilex-uutiset: Seppo Koskinen 26.5.2017.

⁴⁹¹ Edilex-uutiset: Paanetoja ja Ruponen 31.5.2017. Tätä vastoin Suomen Yrittäjät katsovat, että tämä TSL 13 luvun 3 §:n mukainen valtuutus voi sisältää myös työehtosopimusasioissa edustamisen. Suomen Yrittäjät: Eriävä mielipide työaikalakityöryhmän mietintöön, s. 8.

⁴⁹² Kröger 2017. Kröger huomauttaa, että asiaan ei ole otettu tuomiossa kantaa, eikä sellaiseen lopputulokseen voi päätyä sen perusteella, että tuomiossa on todettu ylemmillä toimihenkilöillä olevan oikeus valita luottamusvaltuutettu edustamaan itseään yhteistoimintaneuvotteluissa.

mietinnössä sekä lakiluonnoksessa.⁴⁹³ Luottamusvaltuutetun oikeus korvata luottamusmies työehtosopimusasioissa sopijapuolena edellyttäisi nimenomaista säännöstä.⁴⁹⁴

Tapauksen KKO 2017:29 herättämän keskustelun perusteella osallisten sopimusautonomiaa korostava kanta vaikuttaa uskottavammalta. Koskisen argumentaation luovuudesta ja Suomen Yrittäjien sille antamasta – ei kovin yllättävästä – tuesta huolimatta vaikuttaisi siis siltä, että jos työehtosopimuksen mukaan vain luottamusmies tulee sopijapuolena kyseen, luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön edustaja ei voi korvata luottamusmiestä sopijapuolena. Jos työntekijöitä, tai osaa heistä, edustaa järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa luottamusvaltuutettu, ei järjestäytymätön työnantaja voi kuitenkaan myöskään tehdä luottamusmiehen kanssa paikallista sopimusta näitä työntekijöitä sitoen.⁴⁹⁵

Seuraavissa jaksoissa on järjestäytymättömän työnantajan sopimiskompetenssin kannalta tarpeen tarkastella vielä sitä, voidaanko järjestäytymättömään yritykseen ylipäättään valita luottamusmies sopimismääräysten tarkoittamalla tavalla ja jos voidaan, miten sopimuksen sitovuuspiiri vaikuttaa järjestäytymättömän työnantajan sopimiskompetenssiin.

4.2.2.2 Luottamusmies paikallisen sopimuksen sopijapuolena järjestäytymättömässä yrityksessä

4.2.2.2.1 Luottamusmiehen valintamahdollisuudesta järjestäytymättömässä yrityksessä

Järjestäytymättömän työnantajan paikallisen sopimisen kompetenssiin voi vaikuttaa ratkaisevasti se, voiko järjestäytymättömässä yrityksessä olla sopimismääräysten edellyttämää luottamusmiestä.⁴⁹⁶ Osapuolimääräyksissä luottamusmiehellä tarkoitetaan työehtosopimusten tai niihin liitettyjen luottamusmiessopimusten mukaisia luottamusmiehiä.⁴⁹⁷ Luottamusmiehellä tarkoitetaan esimerkiksi TT:n ja SAK:n välisen vuoden 1997 yleissopimuksen ja PT:n ja SAK:n välisen vuoden 1995 luottamusmiessopimuksen mukaan ammattiosas-

⁴⁹³ Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö – työaikalaki. 32/2017, s. 172; Lakiluonnos: HE työaikalaksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi, s. 140.

⁴⁹⁴ Edilex-uutiset: Paanetoja ja Ruponen 31.5.2017 ja Kröger 2017.

⁴⁹⁵ Ks. Suomen Yrittäjät: Eriävä mielipide työaikalakityöryhmän mietintöön, s. 8.

⁴⁹⁶ Olettaen, etteivät muut tekijät jo rajoita sopimista tai ellei kyse ole TAL 10 §:n mukaisesta paikallisesta sopimisesta.

⁴⁹⁷ Rautiainen – Äimälä 2008b, s. 333–334. Luottamusmiesjärjestelmä perustuu työmarkkinajärjestöjen väliin luottamusmiessopimuksiin, joita on tehty sekä keskusjärjestöjen että liittojen välillä ja työehtosopimusten määräyksiin. Kairinen ym. 2017–2018, V osa Kollektiivinen työoikeus, 6. luku Luottamusmiesjärjestelmä, alaluku Perusteet, Sopimukset, laki ja käytäntö. Osio päivitetty 22.2.2017. Ks. luottamusmiehistä yleisemmin myös Saarinen 2013, s. 283–296.

ton⁴⁹⁸ valitsemaa pääluottamusmiestä ja (työosaston tai sitä vastaavan yksikön) luottamusmiestä. Sopimusten mukaan luottamusmies muun muassa edustaa ammattiosastoa työehtosopimuksen *soveltamista* koskevilla asioilla.⁴⁹⁹

Perinteisesti luottamusmiehen on katsottu toimivan osana työehtosopimusjärjestelmää.⁵⁰⁰ Korkeimman oikeuden oikeuskäytännössä on kuitenkin nimenomaisesti todettu, että järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa olevat työntekijät voivat valita keskuudestaan luottamusmiehen.⁵⁰¹ Oikeuskirjallisuudessa on esitetty eri näkemyksiä luottamusmiehen mahdollisuudesta ja asemasta järjestäytymättömässä yrityksessä. Jo 1990-luvulla on argumentoitu, että vaikka luottamusmiessopimuksissa rajataan soveltamisala jäsenyrityksiin, ammattiosasto tai työntekijät voivat valita luottamusmiehen myös järjestäytymättömälle työpaikalle.⁵⁰² Mahdollisuutta valita luottamusmies työpaikalle, jossa sovelletaan luottamusmiessopimuksen sisältävää työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella, pidetään perustuslain ammatillisen yhdistymisvapauden edellyttämänä.⁵⁰³ Myös esimerkiksi Andersin on katsonut, etteivät luottamusmiessopimusten tai työehtosopimusten määräykset voi estää valitsemasta työehtosopimuksen tarkoittamaa luottamusmiestä, kun työnantaja ei ole TEhtol:n mukaan sidottu työehtosopimukseen.⁵⁰⁴

Vaikka luottamusmiesinstituutio perustuu pääasiassa muuhun kuin lainsäädäntöön, myös lainsäädäntö ja sen valmisteluaineisto tukevat luottamusmiehen valinnan mahdollisuutta järjestäytymättömässä yrityksessä. Esimerkiksi TAL 10 §:n logiikka on se, että myös järjestäytymättömällä työpaikalla voi olla luottamusmies.⁵⁰⁵ Oletus siitä, että järjestäytymättömässä yrityksessä voi olla luottamusmies sopimassa muustakin kuin säännöllisestä työajasta, oli lisäksi havaittavissa työaikalain tulevaa kokonaisuudistusta valmistelleessa mietinnössä.⁵⁰⁶ Luottamusvaltuutettua koskevan TSL 13 luvun 3 §:n esitöissä todetaan, että pykä-

⁴⁹⁸ Ammattiosastolla taas tarkoitetaan työehtosopimukseen osallisen ammatiliiton rekisteröityä alayhdistystä.

⁴⁹⁹ TT-SAK yleissopimus, 3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset. PT-SAK Luottamusmiessopimus, 2 §. Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) irtisanoi sopimukset vuonna 2017, joten nykyään luottamusmiesten asemasta on määräyksiä liittokohtaisia luottamusmiessopimuksissa ja työehtosopimusmääräyksissä. Keskusjärjestösopimusten sisältämät asiat ovat kuitenkin edelleen voimassa työehtosopimusten kautta. Kairinen ym. 2017–2018, V osa Kollektiivinen työoikeus, 6. luku Luottamusmiesjärjestelmä, alaluku Perusteet, Sopimukset, Sopimusmääräykset. Osio päivitetty 22.2.2017.

⁵⁰⁰ Kröger 1997, s. 106. Näin on Krögerin mukaan erityisesti, jossa sopimisoikeuden käyttö on nimenomaisesti rajattu työehtosopimukseen sidottuihin.

⁵⁰¹ Ks. esim. KKO 1991:174 ja KKO 2001:119.

⁵⁰² Rusanen 1994a, s. 50–51.

⁵⁰³ Rusanen ym. 1999, s. 89–90.

⁵⁰⁴ Andersin 2006, s. 48–49. Andersin tosin hieman arveluttavasti myös katsoo, että työpaikan työntekijöiden järjestäytyminen ammattiosastoksi on merkityksetöntä luottamusmiehen valintaoikeuden kannalta.

⁵⁰⁵ Rusanen ym. 1999, s. 89–90; Andersin 2006, s. 48.

⁵⁰⁶ Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö – työaikalaki. 32/2017, s. 154–155, 192.

län säännöksillä ei ole vaikutusta joillakin aloilla omaksuttuun menettelyyn soveltaa yleissitovien työehtosopimusten mukaisia luottamusmiesjärjestelmiä myös järjestäytymättömissä yrityksissä eikä tällaiseen menettelyyn liittyviin sopimuksiin.⁵⁰⁷ Tästä voi päätellä, että luottamusvaltuutettua koskeva sääntely ei myöskään estä luottamusmiehen valintaa järjestäytymättömässä yrityksessä.

Luottamusmiehen valitsemisen mahdollisuutta puoltavan argumentaation paljoudesta⁵⁰⁸ huolimatta kaikki eivät katso luottamusmiesjärjestelmän soveltuvan lainkaan järjestäytymättömään kenttään. Esimerkiksi Suomen Yrittäjien viimevuotisen kannanoton mukaan "(l)uottamusmiesjärjestelmä on työehtosopimuksen kiinteä osa, joka voi tulla sovellettavaksi vain silloin, kun työehtosopimusta noudatetaan työehtosopimuslain perusteella. Luottamusmiesjärjestelmä ei tule sovellettavaksi yleissitovuuden (TSL 2:7) perusteella työehtosopimusta soveltavissa yrityksissä". Suomen Yrittäjät kommentoi, että vasta ehdotettu sääntely tarkoittaisi luottamusmiesjärjestelmän *ulottamista* järjestäytymättömään kenttään.⁵⁰⁹

4.2.2.2.2 Luottamusmies paikallista sopimista koskevien määräysten merkityksessä

On huomattava, että vaikka katsottaisiin järjestäytymättömällä työpaikalla voivan jossakin roolissa olla työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies, ei asia ei ole paikallisen sopimisen kannalta aivan mutkaton. Problematiikka palautuu luottamusmiehiä koskevien määräysten lisäksi itse yleissitovuusjärjestelmään eli siihen, mitä työehtosopimuksen määräyksiä järjestäytymättömän työnantajan on noudatettava.⁵¹⁰ Vaikka määräysten luokittelemisesta tiettyyn normikategoriaan ei välttämättä voi tehdä johtopäätöksiä kyseisten määräyksen oikeusvaikutuksista,⁵¹¹ voidaan pohtia luottamusmiehen asemaa paikallisessa sopimisessa koskevien määräysten sijoittumista tutkielman johdannossa kuvattuun erotteluun *noudatettavista* työnormeista ja työpaikan oloja koskevista työolonormeista ja *noudattamisen ulkopuolelle jäävistä* työehtosopimuksen toteuttamista⁵¹² koskevista työolonormeista.

Oikeuskäytännössä on otettu kantaa luottamusmiehen asemaan liittyvien määräysten noudattamiseen yleissitovuuden perusteella. Korkeimman oikeuden oikeuskäytäntö järjestäy-

⁵⁰⁷ HE 157/2000 vp, s. 123–124; KM 2000:1, s. 140.

⁵⁰⁸ Valitsemisoikeuden kannalla ollaan myös Kairinen ym. 2017–2018, V osa Kollektiivinen työoikeus, 6. luku Luottamusmiesjärjestelmä, alaluku Luottamusmies, Sopimuksella valittu. Osio päivitetty 22.2.2017.

⁵⁰⁹ Suomen Yrittäjät: Eriävä mielipide työaikalakityöryhmän mietintöön, s. 5.

⁵¹⁰ Ks. Rautiainen – Äimälä 2008a, s. 93.

⁵¹¹ Murto 2018, s. 130; Murto 2015, s. 57 ja Saloheimo 2012, s. 94–96.

⁵¹² Rajanvetotilanteissa merkitystä on sillä, pyritäänkö työehtosopimusmääräyksellä turvaamaan lähinnä järjestöjen asemaan vaikuttavia intressejä tai työnteekijäjärjestön oikeutta toimia luottamusmiehen edustamana työpaikalla. Ks. Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 181 ja Tiitinen – Kröger 2012, s. 259.

tymättömässä yrityksessä toimivista luottamusmiehistä koskee järjestäytymättömän työnantajan velvollisuutta noudattaa luottamusmiehen luottamusmiessopimuksen mukaista työsuhteturvaa ja luottamusmieskorvauksia.⁵¹³ Tapauksista on oikeuskirjallisuudessa päätelty, että työnantajan tulisi noudattaa sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, jotka koskevat luottamusmiehen omia työsuhteen ehtoja.⁵¹⁴ Paikallista sopimista koskevien luottamusmiesmääräysten osalta ei ole otettu suoraan kantaa. Tapaus TT:2014-108 antaa kuitenkin osviittaa siitä, että paikallisen sopimisen osapuoleksi luottamusmiehen määrääviä lausekkeita noudatettaisiin järjestäytymättömässäkin yrityksessä.⁵¹⁵ Oikeuskirjallisuudessa on myös esitetty, että järjestäytymätön työnantaja voi olla TSL:n yleissitovuussäännöksen nojalla sidottu luottamusmiessopimuksen määräyksiin.⁵¹⁶

On toisaalta esitetty, että luottamusmiesasemaa koskevien sopimusten määräykset ovat pääasiassa työolonormeja, jotka eivät ole yleissitovuuden piirissä.⁵¹⁷ Sarkko on katsonut, etteivät yleissitovuuden piiriin kuulu sellaiset työolonormit, jotka koskevat *työehtosopimuksen soveltamista*.⁵¹⁸ Krögerin mukaan luottamusmies toimii sillä tavalla osana työehtosopimusjärjestelmää, ettei luottamusmiestä paikalliseen sopimiseen kelpuuttavia sopimiskelpuuksia noudatettaisi osana yleissitovuusjärjestelmää.⁵¹⁹ On kuitenkin huomioitava Rusanen huomiot koskien nimenomaan järjestäytymättömän työnantajan oikeutta paikalliseen sopimiseen. Rusanen on esittänyt, että jos sopimiskelpuutus on rajattu nimenomaisesti luottamusmieheen, toisin sopimista koskevaa määräystä ei voida soveltaa järjestäytymättömässä yrityksessä, *jos luottamusmiestä ei ole valittu*.⁵²⁰ Tästä voitaisiin päätellä, että *valittu luottamusmies* voisi sopia paikallisesti.

Vanhemmassa oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että vaikka TAL 10 §:n mukaan työntekijöillä on oikeus valita työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies, TAL 10 §:n perusteella valitun luottamusmiehen toimivalta rajoittuisi vain työntekijöiden edustamiseen työaikakysymyksiä käsitellessä,⁵²¹ mutta ei täten laajemmin työehtosopimuksen mukaiseen

⁵¹³ Ks. esim. KKO 1991:174 ja KKO 2001:119.

⁵¹⁴ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 180; Tiitinen ym. 1996, s. 136 ja Rusanen 1994a, s. 51.

⁵¹⁵ TT:2014-108. Tapauksessa ei suljettu paikallisen sopimuksen oikeiden osapuolten käsittelyä pois, vaikka kyseessä oli todennäköisesti järjestäytymätön työnantaja. Muulla perusteella kuitenkin päädyttiin siihen, ettei paikallinen sopimus ollut pätevä.

⁵¹⁶ Saarinen 2013, s. 284 ja Rusanen ym. 1999, s. 90.

⁵¹⁷ LA 99/1999 vp, s. 287 ja Rusanen 1994a, s. 51.

⁵¹⁸ Sarkko 1978, s. 244.

⁵¹⁹ Kröger 1997, s. 106.

⁵²⁰ Rusanen 1994a, s. 319.

⁵²¹ Tiitinen ym. 1996, s. 133. Tätä kannanottoa muistuttaen ks. Hölttä 2003, s. 51, jonka mukaan TAL 10 §:n mukainen edustusoikeus ei merkitse, että luottamusmiehestä tulisi yleisesti järjestäytymättömien työntekijöiden luottamusmies.

paikalliseen sopimiseen. Tämä näkemys rajoittaisi järjestäytymättömän työnantajan kompetenssia sopia työehtosopimuksiin perustuvista asioista toisin luottamusmiehen kanssa työehtosopimuksen kelpuutuksen perusteella. Toisaalta kannanotossa jätetään avoimeksi se, voisiko järjestäytymättömällä työpaikalla olla muulla perusteella valittu luottamusmies, jonka kanssa voitaisiin sopia paikallisesti muiden edellytysten täytyessä. Paanetoja on nyttemmin lausunut, että TAL 10 §:n mukaista sopimista varten voidaan valita työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies, mutta että luottamusmies voi yleensä tulla valittavaksi vain, kun työnantaja on sidottu työehtosopimukseen TEhtol:n nojalla.⁵²²

Koskisen ja Höltän⁵²³ mukaan ammattiosasto ja sen luottamusmies voivat kyllä toimia järjestäytymättömällä työpaikalla, mutta luottamusmies ei ole *työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies*. Tämän vuoksi "luottamusmies" ei voisi myöskään solmia työehtosopimuksen tarkoittamia paikallisia sopimuksia, joissa määrätään luottamusmies sopijapuoleksi.⁵²⁴ Nykyään Koskinen jo katsoo, että luottamusvaltuutettu voisi tulla luottamusmiehen sijaan sopijapuolena.⁵²⁵

Jos katsotaan, että luottamusmiestä sopijapuoleksi edellyttävät määräykset ovat pakottavia, mutta että järjestäytymättömässä yrityksessä ei voi olla sopimismääräysten tarkoittamaa luottamusmiestä, tämä rajoittaa järjestäytymättömän työnantajan paikallisen sopimisen kompetenssia. Näiden näkemysten mukaan järjestäytymättömällä työnantajalla ei olisi TAL 10 §:n mukaisia kelpuutuksia lukuun ottamatta kompetenssia hyödyntää paikallisen sopimisen kelpuutuksia, joissa edellytetään luottamusmiestä sopijapuoleksi. Tässä jaksossa esitetyn perusteella ei voida kuitenkaan varmuudella sanoa, voiko järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa olla sopimismääräyksissä tarkoitettua luottamusmiestä.

4.2.2.3 "On katsottava edustavan" – luottamusmiehen tekemän paikallisen sopimuksen sitovuuspiiri järjestäytymättömässä yrityksessä

Edellisessä jaksossa esitetyn perusteella luottamusmiehen asema paikallisessa sopimisessa järjestäytymättömässä yrityksessä on varsin epävarma. Jos kuitenkin hyväksytään *mahdol-*

⁵²² Edilex-uutiset: Jaana Paanetoja 22.9.2015.

⁵²³ Hölttä 2003, s. 48. Höltän mukaan järjestäytymättömässä yrityksessä ei "tietenkään" ole työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä.

⁵²⁴ Edilex-uutiset: Seppo Koskinen 10.5.2017 ja Seppo Koskisen asiantuntijalausunto 20.5.2016, s. 3.

⁵²⁵ Edilex-uutiset: Seppo Koskinen 7.6.2017. Koskinen on myös esittänyt, että yleissitovien työehtosopimusten tulisi laatia työehtosopimusten sopijapuolimääräykset perustuslakimyönteisesti siten, että myös yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattava saisi hyödyntää niitä yhdenvertaisesti. Tämä kävisi esimerkiksi määräämällä luottamusvaltuutettu yhdeksi mahdolliseksi sopijapuoleksi. Edilex-uutiset: Seppo Koskinen 10.5.2017.

lisuus luottamusmiesten olemassaolosta järjestäytymättömissä yrityksissä ja *mahdollisuus*, että työnantajalla voisi olla oikeus tehdä paikallisia sopimuksia tällaisen luottamusmiehen kanssa muussakin kuin TAL 10 §:n alaisessa sopimisessa, herää vielä tärkeä kysymys siitä, keitä työntekijöitä luottamusmiehen tekemä paikallinen sopimus sitoo.⁵²⁶ Järjestäytymättömän työnantajan paikallisen sopimiskompetenssin ulottuvuuteen vaikuttaa merkittävästi se, voiko luottamusmiehen kanssa tehtyä paikallista sopimusta soveltaa koko henkilöstöryhmän työntekijöihin, vai onko soveltamisala tosiasiaa rajatumpi.

Luottamusmiehen oikeudet, velvollisuudet ja asema paikallisessa sopimisessa määräytyvät lähtökohtaisesti luottamusmiessopimusten ja työehtosopimuksiin liitettyjen määräysten perusteella.⁵²⁷ Jos työehtosopimuksen mukaan luottamusmies edustaa nimenomaisesti vain ammattiosastoa,⁵²⁸ täytynee oikeuskäytännönkin tukemana katsoa, että järjestäytymättömän työnantajan tällaisen luottamusmiehen kanssa tekemä paikallinen sopimus ei voi sitoa järjestäytymättömiä työntekijöitä.⁵²⁹ Useissa työehtosopimusmääräyksissä ja myös esimerkiksi TAL 10 §:ssä todetaan luottamusmiehen solmiman paikallisen sopimuksen sitovan niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen "on katsottava edustavan".⁵³⁰ Tämän merkitystä on

⁵²⁶ Andersin 2006, s. 16.

⁵²⁷ Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 59; Andersin 2006, s. 16.

⁵²⁸ Esim. Kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen Liitteen 4 2 §. Tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksen Yleissopimuksen 3.1 kohdassa on yleisesti määrätty, että luottamusmies edustaa ammattiosastoa. Työehtosopimuksessa saattaa olla myös määrätty, että sopimus sitoo "luottamusmiehen edustamia työntekijöitä". Ks. esim. Kemian perusteollisuuden työehtosopimus 39 §.

⁵²⁹ Juurikin järjestäytymättömästä työnantajasta koskevassa tapauksessa TT:1994-50 katsottiin, että luottamusmies edusti vain liittoon järjestäytyneitä työntekijöitä, kun luottamusmiessopimuksen mukaan "luottamusmies edustaa ammattiosastoa muun muassa työehtosopimuksen ja työlaainsäädännön soveltamista koskevissa kysymyksissä".

⁵³⁰ Ks. esim. Ahtausalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 28.1 §; Arkkitehtisuunnittelualan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 19 §; Asiakaspalvelua, liikenteenhoitoa ja -ohjausta sekä hallinnollisia ja muita toimistotehtäviä koskevan työehtosopimuksen 4 a §; Autoala toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 36 §; Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimuksen 8 §; Autorengasalan työehtosopimuksen 47 §; Bingotyöntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 20 §; Elintarviketeollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 5 §; Elokuvatereita koskevan työehtosopimuksen 21 §; Energiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 37 §; Energiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 2; Hiusalan työehtosopimuksen Liite 10; Jalometallialan työehtosopimuksen 50 §; Kemianalan toimihenkilösopimuksen 5 §; Kemianteollisuuden ylempien toimihenkilöiden pöytäkirjan 12; Kopio- ja tulostusalan työehtosopimuksen 19 §; Kumiteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 34 §; Kuvanvalmistamoita koskevan työehtosopimuksen 19 §; Lasikeraamisen teollisuuden toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 30 §; Lattianpäällystysalan työehtosopimuksen 3 §; Lentoliikenteen toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 48 §; Maalausalan työehtosopimuksen 3.2 §; Meijereiden erikoiskoulutuksen saaneiden ja teknisten toimihenkilöiden työehtosopimuksen 44 §; Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen 40.7 §; Pahvin- ja paperinjalostusalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 28 §; Paperiteollisuuden toimihenkilösopimuksen 29.1 §; Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimuksen 27 §; Puusepänteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 29 §; Puusepänteollisuuden työehtosopimus, 28.2 §; Rakennusaine- ja betoniteollisuuden toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 38 §; Rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 47 §; Rakennusalan työehtosopimuksen 3 §; Rakennustuoteteollisuuden työehtosopimuksen 32 §; Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 30 §; Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 16 §; Talotekniikka-alan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 4.1 §; Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 44.3; Tekstiili- ja muotialan toimihenkilösopimuksen 31 §; Veturimiestehtäviä

tutkittu enimmäkseen normaalisitovuuskentän osalta ja lausekkeen on tulkittu tarkoittavan, että luottamusmiehen edustusvalta ulottuu hänen työntekijäliittoonsa kuuluvia työntekijöitä laajemmalle.⁵³¹

Jos sopimisen katsotaan olevan mahdollista, järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa oleva luottamusmies edustanee⁵³² ainakin niitä työntekijöitä, jotka kuuluvat hänet valinneeseen ammattiosastoon.⁵³³ Luottamusmies voi myös ilman valtuutusta tehdä koko henkilöstöryhmää koskien ainakin sellaisen sopimuksen, joka tulee *työntekijöiden eduksi*.⁵³⁴ Muuten luottamusmiehen edustusvalta järjestäytymättömässä yrityksessä ei ole yhtä selvä ja sitä on käsitelty oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä huomattavasti vähemmän. Edustettavien piiriä järjestäytymättömässä kentässä pyritäänkin nyt seuraavaksi hahmottelemaan mahdollisesti soveltuvien osin analogisella katsauksella edustusvallan laajuudesta normaalisitovuuskentässä ja TAL 10 §:n mukaisessa sopimisessa.

4.2.2.3.1 Järjestäytyneen yrityksen luottamusmiehen edustusvallan laajuuden soveltuminen

Järjestäytyneessä kentässä luottamusmiehellä perinteisesti katsotaan olevan varsin laaja edustusvalta. Luottamusmiehen on katsottava edustavan työehtosopimusta koskevissa asioissa kaikkia työehtosopimuksen soveltamispiiriin *TEhtol:n 4 §:n mukaan* kuuluvia työntekijöitä – myös järjestäytymättömiä ja muihin liittoihin kuuluvia.⁵³⁵ Näin ollen luottamusmiehen paikallisen sopimisen kelpoisuus ulottuisi koko edustettuun henkilöstöryhmään.⁵³⁶ Kuitenkin esimerkiksi Koskisen on esittänyt, ettei ilmaisu "on katsottava edustavan" voi tulkita niin, että luottamusmies edustaisi myös järjestäytymättömiä työntekijöitä ilman eri valtuutusta paikallisessa sopimisessa ainakaan, jos kyseessä ei ole työehtosopimustasoinen

rautatieliikenteessä koskevan työehtosopimuksen 4 a § ja Viestinvälitys- ja logistiikka-alan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 13.

⁵³¹ Saarinen 2013, s. 176.

⁵³² On tosin esitetty, että *työsopimustasoisessa* sopimisessa luottamusmiehellä ei ole erityistä valtuutusta toimia toisten puolesta. Hölttä 2005, s. 55–56. Järjestäytymättömän työnantajan paikallinen sopimus on aina työehtosopimustasoinen, mutta voitaneen katsoa, että kollektiivisessa sopimisessa luottamusmies edustaisi ilman erillistä valtuutustakin liiton jäseniä.

⁵³³ Tiitinen ym. 1996, s. 138; Hölttä 2003, s. 49. Ammattiosaston jäsenyyttä voidaan pitää sopimuksena siitä, että yhdistys edustaa jäsentä sääntöjensä mukaisesti. Katson kuitenkin, että voi olla työntekijöiden tasapuolisen kohtelun kannalta ongelmallista, jos luottamusmiehen kanssa tehtäisiin (työehtoja heikentävä) paikallinen sopimus, joka koskisi vain ammattiosaston jäseniä.

⁵³⁴ Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 60.

⁵³⁵ HE 157/2000 vp, s. 123; KM 2000:1, s. 139.

⁵³⁶ Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 61; Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 148–149; Murto 2008, s. 97. Työehtosopimuksessa tai paikallisessa sopimuksessa voidaan toki myös rajoittaa luottamusmiehen tekemän sopimuksen soveltamisalaa tästä lähtökohdasta. Ks. Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 148–149; Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 28 ja TT:2000-18.

sopimus.⁵³⁷ Myöskään Höltän mukaan luottamusmiehen ei työehtosopimuksen perusteella katsota edustavan järjestäytymättömiä työntekijöitä.⁵³⁸

Oikeuskäytännössä edustettujen piiri on ollut laajemman tulkinnan mukainen. TT:2013-63 katsottiin, että paikallinen sopimus soveltuu normaalisitovuuskentässä työehtoja heikentäessä järjestäytymättömiin työntekijöihin, jotka tekevät kyseisen työehtosopimuksen koskevaa työtä. Kantaa perusteltiin myös työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimuksella.⁵³⁹ Työtuomioistuin katsoi, että työehtosopimukseen sidottu työnantaja on *TEhtoL:n 4 §:n 2 momentin nojalla velvollinen soveltamaan myös työehtosopimuksen osaksi tullutta paikallista sopimusta* sen sitovuuspiirin ulkopuolella olevaan työntekijään.⁵⁴⁰ Samoin tapauksessa TT:2000-18 katsottiin, että luottamusmies on voinut tehdä paikallisen sopimuksen kaikkia niitä työntekijöitä sitovasti, joiden työsuhteissa työnantaja on TEhtoL:n nojalla velvollinen soveltamaan työehtosopimusta.⁵⁴¹

On kuitenkin huomattava, että *järjestäytymätön työnantaja ei ole sidottu työehtosopimukseen TEhtoL:n 4 §:n 2 momentin nojalla eikä järjestäytymättömän työnantajan tekemä paikallinen sopimus voi tulla työehtosopimuksen osaksi saaden työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia*. Työsopimustasoisella paikallisella sopimuksella ei voida sopia kollektiivisesti samalla tavalla muita sitoen kuin työehtosopimustasoisella paikallisella sopimuksella. Tätä kattavaa paikallisen sopimisen edustusoikeuden ulottuvuutta ei siten voitane soveltaa suoraan yleissitovuuskenttään. Normaalisitovuuskentänkin osalta tulkintaan voi vaikuttaa korkeimman oikeuden tuore ratkaisu KKO 2017:29.⁵⁴²

⁵³⁷ Koskinen 1994, s. 107.

⁵³⁸ Hölttä 2003, s. 50–52. Hölttä on nytteminkin seissyt sen kantansa takana, että vain ammattiosastoon kuuluvilla on luottamusmies. Hölttä pitää esitöiden ja oikeuskirjallisuuden kantoja luottamusmiehen laajemmasta edustusvallasta korporatistimin ilmauksina. Ks. Hölttä 2012, s. 56–57.

⁵³⁹ Näin tehtiin myös jo tapauksessa Turun hovioikeus 26.10.1995 S 94/1616.

⁵⁴⁰ TT:2013-63.

⁵⁴¹ TT:2000-18. Ks. myös esim. TT:2012-71. Myös tapaukseen KKO 2017:29 annetussa työtuomioistuimen lausunnossa TT:2014-93 luottamusmiehen katsottiin edustavan kaikkia työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvia toimihenkilöitä heidän järjestäytymisestään riippumatta, vaikka valintaan saavat osallistua vain järjestäytyneet työntekijät. Työtuomioistuin katsoi luottamusmieheksi pyrkineellä olevan jo edustus. Ks. Vakuutusalan työehto- ja palkkasopimuksista Vakuutusalan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 1.5 § sopimuksen ulottuvuudesta sekä työehtosopimukseen sisältyvä Vakuutusalan luottamusmiessopimus.

⁵⁴² Vaikka tapaus koskee yhteistoimintaa, esimerkiksi Suomen Yrittäjät katsovat, että korkeimman oikeuden ratkaisulla olisi yleisesti *oikaistu* kauan jatkunut "vakiintunut tulkintakäytäntö" toisen edustamisesta ilman valtuutusta. Suomen Yrittäjät: Eriävä mielipide työaikalakityöryhmän mietintöön, s. 10. Paanetoja ja Ruponen tosin kommentoivat, että korkeimman oikeuden ratkaisusta huolimatta luottamusmiehen mahdollisesti solmima paikallinen sopimus koskee edelleen myös *luottamusvaltuutetun* edustamia työntekijöitä. Heidän mukaansa luottamusmiehen edustusvaltaa *luottamusvaltuutetun* valinneisiin nähden ei voida sivuuttaa edes *luottamusvaltuutetun* valinneiden työntekijöiden erillisellä valtuutuksella. Tämän kannanoton soveltuvuudesta järjestäytymättömään kenttään ei nähdäkseni ole varmuutta. Edilex-uutiset: Paanetoja ja Ruponen 31.5.2017.

4.2.2.3.2 Sopimuksen sitovuus TAL 10 §:n mukaisessa sopimisessa

TAL 10 §:n mukainen sopimus säännöllisestä työajasta on järjestäytymättömässä yrityksessä kiistatta sallittu kollektiivinen paikallinen sopimus. Tällaisen luottamusmiehen tekemän säännöllistä työaikaa koskevan paikallisen sopimuksen sitovuuspiirin sovellettavuutta muuhun järjestäytymättömän työnantajan mahdolliseen paikalliseen sopimiseen on reflektoitava. TAL 10 §:n esitöissä on todettu, että sovittaessa säännöllisestä työajasta luottamusmiehen katsotaan edustavan työehtosopimukseen TEhtol:n nojalla sidottujen lisäksi myös niitä järjestäytymättömiä tai johonkin muuhun kuin työehtosopimukseen sidottuun työntekijäjärjestöön kuuluvia työntekijöitä, joiden työsuhteissa työnantaja on velvollinen soveltamaan häntä *työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen määräyksiä*.⁵⁴³ Lainkohdassa on kuitenkin kysymys *yleissitovuusjärjestelmän mukaisesta yleissitovuudesta eikä työehtosopimuslain mukaisesta normaalisitovuudesta*. Myös oikeuskirjallisuudessa on nostettu useasti esiin perustelujen tämän kohdan ristiriitaisuus ja jopa suora virheellisyys. TAL:n esitöihin näyttää päätyneen KM 1993:2 mietinnön väärä kohta.⁵⁴⁴ Hallituksen esityksen määritelmää edustusosoikeuden ulottuvuudesta on siten pidetty epäselvänä.⁵⁴⁵

Edustamisoikeuden laajuutta kuitenkin tulkittu niin, että luottamusmies edustaa niitä työntekijöitä, joihin paikallisen sopimisen sallivaa yleissitovaa työehtosopimusta sovelletaan – koko henkilöstöryhmää.⁵⁴⁶ Käytännössä luottamusmies edustaa siten niitä työntekijöitä, joiden työsuhteissa työnantaja olisi velvollinen soveltamaan työehtosopimusta, jos työnantaja olisi sidottu siihen TEhtol:n nojalla.⁵⁴⁷ Edustusosoikeus ei ulotu muihin henkilöstöryhmiin.⁵⁴⁸ Uuteen työaikalakiin ehdotetun säännöksen valmisteluaineiston mukaan luottamusmiehen tekemä sopimus sitoisi edelleen niitä työntekijöitä, joihin työehtosopimusta sovelletaan, ellei kelpuuttavasta määräyksestä muuta johtuisi tai muuta olisi sovittu.⁵⁴⁹

On kuitenkin varottava tekemästä suoraviivaisia johtopäätöksiä *lakiin perustuvasta* TAL 10 §:n mukaisesta luottamusmiehen edustusosoikeudesta muuhun mahdolliseen järjestäytymättömän työnantajan paikalliseen sopimiseen. Oikeuskirjallisuudessa on todettu, ettei luottamusmiehellä ole työsuhdetasoisessa paikallisessa sopimisessa valtuutusta toimia toisten puolesta, ellei oikeudesta ole säädetty nimenomaisesti laissa, kuten on tehty TAL 10 ja 11

⁵⁴³ HE 34/1996, s. 48.

⁵⁴⁴ Rusanen ym. 1999, s. 105–106 ja Tiitinen ym. 1996, s. 133, 138–139.

⁵⁴⁵ Kröger 1997, s. 111.

⁵⁴⁶ Rusanen ym. 1999, s. 106.

⁵⁴⁷ Andersin 2006, s. 60; Tiitinen ym. 1996, 139 ja Koskinen – Ullakonoja 2017, s. 3.

⁵⁴⁸ Rusanen ym. 1999, s. 88.

⁵⁴⁹ Lakiluonnos: HE työaikalaksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi, s. 127.

§:ssä. Luottamusmiehelle voi tämän näkemyksen mukaan tosin syntyä OikTL:n edustusta koskevien säännösten mukaisesti oikeus työsuhtetasoiseen sopimiseen muita sitovasti.⁵⁵⁰ Sen lisäksi, että TAL 11 §:n mukainen irrottautumisosoikeus voi vähentää luottamusmiehen tekemän sopimuksen sitovuutta työpaikalla vaikuttaen välillisesti järjestäytymättömän työnantajan paikallisen sopimisen kompetenssiin,⁵⁵¹ nähdäkseni irrottautumisosoikeus heikentää mahdollisuutta soveltaa lain esitöiden mukaista laajaa edustajaksi katsomista muuhun järjestäytymättömän työnantajan paikalliseen sopimiseen. On jopa esitetty, että ilman irrottautumisosoikeutta luottamusmiehen edustusvallan laajentaminen näin järjestäytymättömiin työntekijöihin olisi perustuslain vastaista.⁵⁵²

4.2.2.3.3 Valtuutuksen merkitys

Järjestäytyneessä kentässä vaikuttavien edustusvaltuuksien ja TAL 10 §:n sopimiseen liittyvien edustusvaltuuksien – jotka nekin ovat osin kiistanalaisia – ei edellä esitetyn perusteella voida katsoa olevan suoraan sovellettavissa järjestäytymättömän työnantajan tekemään paikalliseen sopimukseen. Voidaan päätyä siihen, että ilman valtuutusta luottamusmies ei edusta järjestäytymättömiä työntekijöitä.⁵⁵³ Luottamusmiehelle annetun valtuutuksen tai vähintään jälkikäteisen hyväksynnän⁵⁵⁴ tarvetta yleissitovuuskentässä verrattuna normaalisitovuuskenttään korostaa edellä käsitelty paikallisten sopimusten työsuopimusluonne. Kun vain työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavalla paikallisella sopimuksella voidaan velvoittaa muita kuin sopijapuolia, luottamusmiehen kanssa järjestäytymättömässä yrityksessä tehdyn työsuopimustasoisien sopimuksen sitovuuden katsotaan edellyttävän kaikkien työntekijöiden hyväksyntää.⁵⁵⁵ Työsuopimustasoisessa sopimisessa luottamusmiehellä ei ole erityistä valtuutta toimia toisten puolesta, eivätkä luottamusmies ja työnantaja voi myöskään keskenään sopia edustusosoikeuden laajentamisesta.⁵⁵⁶

Siihen, ketä työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan ja ketä sopimus siten sitoo, vaikuttavat siis myös yleiset siviilioikeudelliset säännöt ja periaatteet edustajan kelpoisuudesta, toimivallasta ja sopimuksen sitovuudesta.⁵⁵⁷ Niiden merkityksen voidaan katsoa korostuvan järjestäytymättömässä kentässä. Luottamusmiehen edustusosoikeus voi perustua

⁵⁵⁰ Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 130.

⁵⁵¹ Koskinen – Ullakonoja 2017, s. 4–6.

⁵⁵² Hölttä 2003, s. 52.

⁵⁵³ Hölttä 2003, s. 55.

⁵⁵⁴ Ks. Engblom 2013, s. 62–64.

⁵⁵⁵ Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 31–32.

⁵⁵⁶ Koskinen 1994, s. 107.

⁵⁵⁷ Tiitinen ym. 1996, s. 138.

asemavaltuutusta koskeviin OikTL:n säännöksiin.⁵⁵⁸ OikTL 10 §:n mukaan asemavaltuutus syntyy sille, jonka asemaan liittyy "lain tai yleisen tavan" mukaan kelpoisuus toimia toisen puolesta. Luottamusmiehellä voidaan yksittäistilanteessa katsoa olevan tällainen erityinen asema, jossa laki, työehtosopimusjärjestelmä, yleinen tapa tai yrityskohtaiset käytännöt antavat luottamusmiehelle kelpoisuuden toimia työntekijöiden puolesta ilman nimenomais-ta valtuutusta.⁵⁵⁹ Jos luottamusmies on esimerkiksi jatkuvasti tehnyt työntekijöiden puolesta sopimuksia kenenkään niitä vastustamatta, voitaneen luottamusmiehelle katsoa syntyneen sopimuksen tekoa koskeva asemavaltuus myös järjestäytymättömässä yrityksessä.⁵⁶⁰

Mahdollisen asemavaltuutuksen lisäksi luottamusmiehen edustusvalta voinee järjestäyty-mättömässä yrityksessä syntyä nimenomaisella valtuutuksella.⁵⁶¹ Tällöin sopijana olisi työ-ehdosopimuksen edellyttämä, työehtosopimuksen mukainen luottamusmies, ja valtuutuksel-la luottamusmiehen olisi selvästi "katsottava edustavan" valtuutuksen antajaa. Luottamus-mies voi tehdä erityisellä valtuutuksella työntekijän puolesta työsopimustasoisien sopimuk-sen.⁵⁶² Tavallisen valtuutuksen kyseessä ollessa valtuutuksen antajaa sitoo valtuutetun val-tuutuksen rajoissa tekemä oikeustoimi.⁵⁶³ Rusanen on katsonut, että jotta luottamusmies voi tehdä järjestäytymättömässä yrityksessä työntekijöihin nähden pätevän paikallisen sopi-muksen, luottamusmiehen olisi saatava kaikkien työntekijöiden erillinen valtuutus.⁵⁶⁴

On myös katsottu, että luottamusmiehen solmimalla paikallisella sopimuksella ei voida ilman nimenomaista valtuutusta *ainakaan* muuttaa yksittäisen työntekijän yksilöllisiä *palk-ka- ja muita työsuhteen ehtoja* riippumatta työntekijän järjestäytymisestä.⁵⁶⁵ On tosin huo-mattava, että kirjallisuuden kannanotoilla on yleensä tarkoitettu nimenomaan yksilöllistä sopimista työsopimustasoisista työsuhteen ehdoista, eikä työntekijäryhmän yhtenäisistä työsuhteen ehdoista sopimista. Täten luottamusmiehellä saattaisi olla ilman nimenomaista

⁵⁵⁸ Koskinen 1994, s. 110. Ks. asemavaltuutuksesta esim. Hemmo 2003, s. 503–508.

⁵⁵⁹ Nieminen 2000, s. 93.

⁵⁶⁰ Rusanen 2009 s. 190 ja Rusanen 1994a, s. 276.

⁵⁶¹ Ks. valtuutusmuodoista esim. Hemmo 2003, s. 500–513. Apteekkien työntekijöiden työehtosopimuksen 20 §:ssä on todettu seuraavasti: "Jos apteekkiin on valittu vain Suomen Farmasialiiton luottamusmies, työntekijät voivat kirjallisesti valuuttaa hänet edustamaan heitä tämän pykälän mukaan sovittaessa asioista". Tämän voisi katsoa viittaavan siihen, että järjestäytymättömät työntekijät tai muihin liittoihin kuuluvat työntekijät voivat valuuttaa luottamusmiehen sopimaan puolestaan. Vastaavanlainen määräys on myös Farmaseuttisen henki-löstön työehtosopimuksen 20 §:ssä.

⁵⁶² Kröger 1992, s. 50.

⁵⁶³ Koskinen – Ullakonoja 2017, s. 5.

⁵⁶⁴ Rusanen 1994a, s. 321. TT:2014-108 tapauksesta pääteltävällä tavalla valtuutus yksin ei kuitenkaan riitä tuomaan sopimisoikeutta, vaan valtuutettavalla sopijalla on myös oltava luottamusmiesasema, jos sitä työeh-tosopimuksessa edellytetään.

⁵⁶⁵ Rusanen 1994a, s. 276; Nieminen 2000, s. 100; Saarinen 2013, s. 177 ja Koskinen 1994, s. 108, 110. Tästä huolimatta on katsottu, että työnantaja ja työntekijä voisivat kuitenkin työsopimuksessa sopia, että työehtoso-pimuksen perusteella tehtyjä paikallisia sopimuksia noudatetaan työsuhteessa. Saarinen 2013, s. 177.

valtuutustakin järjestäytymättömässä kentässä oikeus, esimerkiksi pohdittu asemavaltuutuksen nojalla, tehdä yksittäisenkin työntekijöiden muihin *työehtoihin* vaikuttavia kollektiivisia sopimuksia työehtosopimuksen soveltamista koskevista asioista.⁵⁶⁶

Luottamusmiestä sopijapuoleksi edellyttävien määräysten osalta voidaan kokoavasti todeta, että ne voivat rajoittaa järjestäytymättömän työnantajan sopimiskompetenssia merkittävästi tai ainakin aiheuttaa sen suhteen huomattavaa epävarmuutta monella tavalla.

4.3 Liittojen osallistamista koskevien määräysten vaikutus sopimiskompetenssiin

Arvioitaessa mitkä työehtosopimusmääräykset saattavat asettaa rajoituksia järjestäytymättömän työnantajan kompetenssille paikalliseen sopimiseen, on sopijaosapuolimääräysten lisäksi otettava huomioon myös monissa työehtosopimuksissa esiintyvät erilaiset liittojen osallistumisoikeutta koskevat määräykset.⁵⁶⁷ Tällaisia ovat esimerkiksi edellytys paikallisen sopimuksen tarkastamisesta tai hyväksyttämisestä⁵⁶⁸ tai tiedoksi antamisesta liitoille.⁵⁶⁹ TAL:n esitöiden mukaan liittoja osallistavia menettelytapamääräystä ei ole käytännössä mahdollista toteuttaa yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvassa paikallisessa sopimisessa.⁵⁷⁰ Kyseisten määräysten noudattaminen on mahdollista vain työehtosopimukseen sidotuille tahoille, joten tällöin paikallinen sopiminen ei ole järjestäytymättömälle työnantajalle mahdollista.⁵⁷¹ Toisaalta pelkän viittauksen paikallisen sopimuksen tekemiseen työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisessa järjestyksessä ei kuitenkaan taas ole katsottu olevan ratkaiseva järjestäytymättömän työnantajan sopimisoikeuden kannalta.⁵⁷²

Oikeuskirjallisuudessa on toisaalta pohdittu sitä, että tiedoksianto- tai hyväksymismenettelyn laiminlyönnistä voisi johtua, että paikallinen sopimus ei saa tarkoitettuja työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, mutta että se olisi silti voimassa sopijapuolten välillä.⁵⁷³ Järjestäytymättömän työnantajan solmima paikallinen sopimus ei muutenkaan saa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia. Voitaisiin siis esittää, etteivät liittojen osallistumista koskevat

⁵⁶⁶ Andersin 2006, s. 28.

⁵⁶⁷ Ks. tällaisten määräysten ratiosta Rusanen 1994b, s. 13 ja Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 30.

⁵⁶⁸ Liukkunen 2017, 1001. Ks. esim. Elintarvikealan automiesten työehtosopimus, jonka 7 §:n ja Työajan lyhentämistä koskevan sopimuksen 7.6.1991 4 kohdan mukaan paikallinen sopimus vahvistetaan liitoilla.

⁵⁶⁹ Ks. esim. Rahoitusalan työehtosopimuksen 40 § ja Työkeskuksia ja sosiaalisesti yritykseksi muuttuneita työkeskuksia koskevan työehtosopimuksen 24 §.

⁵⁷⁰ HE 34/1996 vp, s. 46–47.

⁵⁷¹ Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 147; Kröger 1997, s. 106 ja Rusanen 1994a, s. 318. On kiintoisaa huomata, että liittynyt työehtosopimusjärjestelmään toimii tässä paikallisen sopimisen rajoittajana, kun taas TAL 10 §:n mukaisessa sopimisessa menettelytapamääräysten selvä liittynyt työehtosopimusjärjestelmään ei estä sopimista, vaan jopa keventää sen toteuttamismenettelyä normaalisisitovuuksentään verrattuna.

⁵⁷² Kröger 1997, s. 106.

⁵⁷³ Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 30.

määräykset siten itsessään edes vaikuttaisi järjestäytymättömän työnantajan sopimiskompetenssiin. Tästä johtuen voidaan pohtia, että jäisivätkö osallistamista koskevat määräykset työehtosopimuksen toteuttamiseen liittyvinä soveltamatta yleissitovuusjärjestelmässä, mutta paikallinen sopimus työnormeista voitaisiin silti tehdä. Tällaisen "rusinat pullasta" -konstruktion voidaan kuitenkin katsoa olevan ongelmallinen.

Lainsäätäjä on TAL 10 §:ää säädettäessä katsonut, että milloin paikalliseen sopimiseen kelpuuttavassa työehtosopimusmääräyksessä on sovittu paikallisen sopimuksen hyväksyttämistä liitoilla, järjestäytymättömällä työnantajalla ei ole ollut oikeutta sopia paikallisesti. Heti tämän jälkeen hallituksen esityksessä lausutaan, että jos työehtosopimuksella on annettu *työnantajalle ja yksittäiselle työntekijälle* kelpuutus paikalliseen sopimiseen, sopimisoikeus on myös säätämishetken mukaisen lainsäädännön mukaan koskenut järjestäytymättömää työnantajaa, mutta vain siltä osin kuin työaikalain vähimmäistasoa ei aliteta.⁵⁷⁴ Tulkitsen tämän tarkoittavan, että kun kyseessä on työnantajan ja yksittäisen työntekijän välinen paikallinen sopimus, mahdolliset liittojen hyväksyttämistä koskevat määräykset eivät voi estää paikallista sopimista. Kuten edellä on jo todettu, järjestäytymättömän työnantajan sopiessa paikallisesti säännöllisestä työajasta TAL 10 §:n perusteella liittojen osallistumista koskevia määräyksiä ei tarvitse noudattaa.

Joissakin työehtosopimuksissa on mielenkiintoisia määräyksiä, joiden mukaan myös muista kuin työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan sopia paikallisesti työolainsäädännön pakottavuus huomioon ottaen, mutta että tällaiset sopimukset on toimitettava liittojen tarkastettavaksi. Tällainen sopimisoikeus voi edellyttää myös taloudellisia vaikeuksia ja paikallisen sopimuksen tiedottamista liitoille.⁵⁷⁵ Järjestäytymättömällä työnantajalla ei tässä alajaksossa esitetyn perusteella liene oikeutta tehdä sellaista sopimusta, jos sopimuksella poiketaan työehtosopimuksessa määrätystä etuuden tasosta.

4.4 Järjestäytymättömät työnantajat poissulkevien määräysten vaikutus sopimiskompetenssiin

Lakiin perustuvien rajoitusten lisäksi ovat jotkin työehtosopimusosapuolet määränneet työehtosopimuksissa muistakin sopimiskohteista, että paikallisen sopimisen mahdollisuus so-

⁵⁷⁴ HE 34/1996, s. 47.

⁵⁷⁵ Ks. Neuvonta-alan runkosopimuksen Sopimus paikallisesta sopimisesta; Sosiaalialan järjestöjä koskevan työehtosopimuksen Liitepöytäkirja paikallisesta sopimisesta, jossa lisäksi edellytetään sopijapuoleksi *työehtosopimukseen sidottua* työnantajaa; Teatterialan työehtosopimuksen 5 §; Tekstiili- ja muotialan toimihenkilösopimuksen 31 §; Tekstiili- ja muotialan työehtosopimus ja Tilapäisten teatterimuusikkojen työehtosopimuksen neuvottelutuloksen 14 §.

veltuu vain liittoon järjestäytyneisiin yrityksiin. Tällainen rajausta on sisällytetty paikallista sopimista koskevaan yleiseen määräykseen, paikalliseen sopimiseen kelpuuttavaan yksittäiseen määräykseen tai molempiin. Joissakin työehtosopimuksissa kaikki paikallinen sopiminen on paikallista sopimista koskevassa määräyksessä rajattu ainoastaan jäsenyritysten tai "työehtosopimukseen sidottujen työnantajien" mahdollisuudeksi.⁵⁷⁶ Erillistä määräystä koskeva esimerkki löytyy taas Talotekniikka-alan LVI-toimialan työehtosopimuksen etumieslisää koskevan määräyksestä, jonka mukaan "Tämän pykälän määräyksistä voidaan 4 §:n mukaisesti jäsenyrityksissä paikallisesti sopia toisin".⁵⁷⁷ Sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimuksessa on vielä rajoittavampi määräys, jonka mukaan vain STTA:n tai PALTA:n jäsenyritykset, joissa on *päälouottamusmies*, voivat sopia paikallisesti työehtosopimuksen määrittelemässä laajuudessa.⁵⁷⁸ Myös nimenomaan työehtosopimukseen perustuvien sopimiskohteiden, kuten työajan vuorokautisen sijoittumisen ja lyhennysvapaiden, osalta esiintyy paikallisen sopimisen rajaamista jäsenyrityksille.⁵⁷⁹ Näiden rajaavien sopimiskohteiden osalta jäsenyrityksille suunnatut paikallisen sopimisen mahdollisuudet saattavat olla poikkeuksellisen avoimia.⁵⁸⁰

Työehtosopimuksen solmineilla liitoilla on lähtökohtainen oikeus sopia määräysten pakottavuudesta ja siitä, miten niistä voidaan poiketa. Tähän kuuluu oikeus sopia siitä, ketkä ovat kelpoisia sopimaan toisin työehtosopimuksen ehdoista.⁵⁸¹ Lähtökohtana oikeuskirjallisuudessa siis pidetään sitä, että TEhtoL 4 §:n 3 momentin mukainen vain jäsenyrityksiin rajattu sopimiskelpuus on mahdollinen.⁵⁸² Jos paikalliseen sopimiseen kelpuuttaneet liitot ovat tällä tavalla nimenomaisesti tarkoittaneet antaa sopimismahdollisuuden ainoastaan järjestäytyneille työnantajille, määräys on pätevä ja järjestäytymättömän työnantajan paikallinen

⁵⁷⁶ Ks. esim. Asfalttialan työehtosopimus, 27 §; Vedeneristysalan työehtosopimuksen 22 §; Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus, Paikallisen sopimisen menettelytavat, 2 §; Maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen 5 §:n ensimmäinen kappale alkaa seuraavasti: "Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan *INFRA ry:hyn tai sen jäsenenä oleviin piiriyhdistyksiin kuuluvissa maa- ja vesirakennusalan yrityksissä* paikallisesti sopia toisin tämän työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken." (korostus kirjoittajan). Ks. myös Hammaslaboratorioalan työehtosopimuksen Pöytäkirja sopijapuolia velvoittavista asioista ja toimenpiteistä, jonka mukaan "Sopimukseen sidotuissa yrityksissä voidaan toteuttaa ja kehittää paikallista sopimista yrityskohtaisesti työehtosopimuksen ja työlaainsäädännön mukaisella tavalla". Paikallinen sopiminen on rajattu jäsenyrityksiin myös Hiusalan työehtosopimuksen 52 §:ssä.

⁵⁷⁷ Talotekniikka-alan LVI-toimialan työehtosopimus, Suorituspalkkatyömääräykset, 3 §. Talotekniikka-alan LVI-toimialan työehtosopimuksen 4 §:n mukainen paikallinen on kokonaisuudessaan rajattu jäsenyrityksiin.

⁵⁷⁸ Sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimuksen 4.1 §.

⁵⁷⁹ Liikenneopetusalan työehtosopimuksen 5.5 §; Säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskevan työehtosopimuksen 6.7 §.

⁵⁸⁰ Ks. esim. Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimuksen ja Urheilujärjestöjen valmentajia koskevan työehtosopimuksen Sopimus paikallisesta sopimisesta.

⁵⁸¹ Rusanen ym. 1999, s. 101; Tiitinen 1979, s. 175.

⁵⁸² Kröger 1997, s. 106.

sopiminen estyy.⁵⁸³ Suomen Yrittäjien mukaan taas on vallalla olevasta näkemyksestä poiketen selvää, että työehtosopimusosapuolet *eivät* voi "omilla työehtosopimuskirjauksillaan rajoittaa sopimusvapautta järjestäytymättömässä kentässä koskemaan muita seikkoja kuin mitä lainsäädännössä on nimenomaisesti mainittu", viitaten semidispositiivisia säännöksiä koskeviin sopimusrajoituksiin.⁵⁸⁴

Lakiin perustuvan TAL 10 §:n mukaisen säännöllisestä työajasta sopimisen osalta on esitetty eri näkemyksiä siitä, voidaanko sopimista rajoittaa rajaamalla paikalliseen sopimiseen kelpoisten piiri työehtosopimuksiin sidottuihin. On esitetty, että TAL 10 §:n sanamuodon sopimisesta "työehtosopimuksessa määrätyllä tavalla ja siinä määrätyissä rajoissa" voitaisiin tulkita antavan osallisille mahdollisuus rajoittaa sopiminen normaalisitovuuskenttään, kun sopimisoikeuden vain jäsenyrityksiin rajaavan määräyksen ei voida katsoa olevan säännöksessä mainittu sopimuksen hyväksyttämiseen liittyvä määräys.⁵⁸⁵

Vallalla näyttäisi kuitenkin olevan kanta, jonka mukaan edellä lainattu lainkohta ei merkitisi sitä, että rajaava määräys estäisi järjestäytymätöntä työnantajaa tekemästä paikallista sopimusta säännöllisestä työajasta.⁵⁸⁶ Tätä tukee myös sääntelyn oikeuspoliittinen tarkoitus. Lakiperusteisella oikeudella on haluttu tuoda järjestäytymätön työnantaja järjestäytyneen kanssa samaan asemaan. Sopiminen "määrätyllä tavalla" ei siten tarkoita sitä, että järjestäytymättömän työnantajan sopimisoikeutta voitaisiin tarkastella vain työehtosopimusjärjestelmään liittyvästä työehtosopimusosapuolten sopimusvapauden käytöstä käsin.⁵⁸⁷ Täten esimerkiksi maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen kaikkea paikallista sopimista koskevasta rajoittavasta määräyksestä huolimatta järjestäytymätön työnantaja saisi hyödyntää työehtosopimuksen 10 §:n mukaista kelpuutusta säännöllisestä työajasta sopimiseen. Joissakin työehtosopimuksissa on nimenomaan säännöllisen työajan paikallista sopimista koskevassa määräyksessä rajoitettu sopimisoikeutta jäsenyrityksiin.⁵⁸⁸ Tällainenkaan määräys ei kuitenkaan voisi vallalla olevan kannan mukaan estää TAL 10 §:n mukaista säännöllisestä työajasta sopimista järjestäytymättömässä yrityksessä.

⁵⁸³ Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 146–147. Kirjassa todetaan tämä nimenomaan liittyen paikalliseen sopimiseen pelkästään työehtosopimuksiin perustuvissa asioissa. Ks. myös Rusanen 1994a, s. 316.

⁵⁸⁴ Suomen Yrittäjät: Työehtosopimusten paikallinen sopiminen 2015, s. 12.

⁵⁸⁵ Rusanen ym. 1999, s. 102. Kirjoittajat katsoivat, että toisenlainen tulkinta voisi vaikuttaa liittojen halukkuuteen luovuttaa säännöllisestä työajasta sopimiseen liittyvää sopimisoikeutta paikalliselle tasolle.

⁵⁸⁶ Kröger 1997, s. 109; Andersin 2006, s. 20, 55 ja Tiitinen ym. 1996, s. 129.

⁵⁸⁷ Andersin 2006, s. 20–21; Rusanen ym. 1999, s. 102.

⁵⁸⁸ Asfalttialan työehtosopimus, Kokeiluluontoiset työaikamääräykset; Maalausalan työehtosopimus 9 §. Ks. myös Säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskevan työehtosopimuksen 5.10 § ja Talo-tekniikka-alan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 9 §.

5 Lopuksi

Oikeustieteellisessä tutkimuksessa esitetään usein olevan vakiintuneena käsityksenä, että paikallinen sopiminen ei ole mahdollista yleissitovuuskentässä.⁵⁸⁹ On totta, että järjestäytymättömän työnantajan paikallisen sopimisen kompetenssi yleissitovien työehtosopimusten perusteella on monin tavoin rajoittunutta verrattuna järjestäytyneeseen työnantajaan. Tässä tutkielmassa tehtyjen havaintojen perusteella sopimiskompetenssia ei kuitenkaan voida sulkea kategorisesti pois. Kriittinen tarkastelu paljastaa sopimiskompetenssin ulottuvuuden olevan monimutkainen ja osin juridisesti epäselvä kokonaisuus. Tutkimuskysymyksiin vastaamista vaikeuttaa moni seikka aina paikallisen sopimisen käsitteen vakiintumattomuudesta ja moniselitteisyydestä lähtien.

Paikallisen sopimisen kompetenssin osalta on selvää, että järjestäytymätön työnantaja voi aina sopia työehtosopimuksen määräyksiä edullisemmista ehdoista. Muiden kuin rahamääräisten ehtojen kohdalla edullisemmuutta voi kuitenkin olla vaikea määrittää, joten sopimisoikeus ei ole aina selvä silloinkaan, kun työnantaja katsoo sopimisen johtavan työntekijän kannalta edullisempaan tulokseen. Käytännössä sopimiskompetensseista selvin on työnantajan oikeus sopia säännöllisestä työajasta TAL 10 §:n mahdollistamalla tavalla, mikä sekin edellyttää työehtosopimukseen kirjattua kelpuutusta paikalliseen sopimiseen. Lisäksi säännöllisen työaikaan liittyvän tasoittumisjärjestelmän osalta on otettava huomioon, ettei se saa poiketa TAL 34 §:n pakottavista määräyksistä.

Selvimmän työehtosopimusten kelpuutusten mukaista sopimista rajoittavat työlakien järjestäytymättömään työnantajaan kohdistuvat nimenomaiset paikallisen sopimisen rajoitukset. TSL 13 luvun 7 §:ssä, TAL 40 §:ssä ja vuosilomalain 30 §:ssä annetaan valtakunnallisille liitoille oikeus sopia toisin säännöksissä lueteltujen semidispositiivisten säännösten osalta, mutta lakien mukaan yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja saa soveltaa näitä työehtosopimusmääräyksiä vain, jos se ei edellytä paikallista sopimista. Lainsäädännön rajoitukset eivät ole merkityksettömiä järjestäytymättömän työnantajan sopimiskompetenssille, sillä toisin kuin työsopimuslakia säädettäessä arvioitiin,⁵⁹⁰ semidispositiivisten säännösten tarkoittamia asioita on jätetty melko runsaasti paikallisen sopimisen varaan. Epäselväksi lainsäädännön ja sitä kommentoivan kirjallisuuden perusteella tosin jää, koskeeko paikallisen sopimisen kielto vain semidispositiivisten säännösten tasoa heikentävää sopi-

⁵⁸⁹ Murto 2018, s. 131.

⁵⁹⁰ PeVL 41/2000 vp, s. 5.

mista vai niiden sääntelykohteista sopimista yleensäkin. Työlakien kieltojen ulottuvuuden tulkintaa vaikeuttaa työehtosopimuksen soveltamisen ja paikallisen sopimisen paikoin vaikea erottaminen ja se, ettei työlakien tarkoittamasta sopimisen käsitteestä vallitse yksimielisyyttä. On esitetty, että järjestäytymättömällä työnantajalla olisi kompetenssi sopia työehtosopimuksessa määritellyistä rajatuista vaihtoehdoista yksittäisen työntekijän kanssa, sillä tämän katsottaisiin olevan paikallisen sopimisen sijaan työehtosopimuksen soveltamista.

Lainsäädännön nimenomaisten sopimisrajoitusten lisäksi oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että yleissitovuusjärjestelmässä työehtosopimukseen perustuva paikallinen toisin sopiminen olisi muutenkin kiellettyä, eli järjestäytymättömällä työnantajalla ei olisi lähtökohtaisesti lainkaan paikallisen sopimisen kompetenssia. Tätä on perusteltu yleissitovuusjärjestelmän ja normaalisitovuusjärjestelmän perustavanlaatuisilla eroilla. Yleissitova työehtosopimus on vähimmäispakottava. Tähän perustuen on katsottu, että järjestäytymättömällä työnantajalla ei työntekijän suojelemiseksi luodun noudattamisvelvollisuutensa perusteella ole oikeutta paikallisesti sopien poiketa heikentäen työehtosopimuksen vähimmäistasosta. Nähdäkseni on kuitenkin otettava huomioon se, että kun työehtosopimusmääräyksellä sallitaan paikallinen sopiminen, perälautaa ei ole laadittu vähimmäisehdoksi, vaan yleissitovan työehtosopimuksen vähimmäistasoksi voidaan katsoa alin sallittu sopimuksen edullisempius. Yksipuolisesti velvoittava yleissitovuusjärjestelmä luo työnantajalle oikeuksien sijaan vain velvollisuuksia ja täten on lisäksi esitetty, ettei myöskään paikallisen sopimisen oikeus voi ulottua yleissitovuuden perusteella järjestäytymättömään työnantajaan.⁵⁹¹ Paikallisen sopimisen sallittavuutta arvioidessa on huomioitava myös edullisemmuussääntö ja sitä kautta nimenomaisten työ Sopimusehtojen mahdollinen rajoittava vaikutus.

Järjestelmien eroihin liittyvää paikallisen sopimisen kieltoa on perusteltu myös työehtosopimusjärjestelmälle leimallisella osallisten sopimusautonomialla. Osapuolten tarkoitus on ensisijainen työehtosopimusmääräysten tulkinnassa, ja järjestäytymättömän työnantajan tietämättömyys tästä tulkinnasta korostuu ongelmallisesti juuri paikallisesti sovittaessa. Toisaalta jo työehtosopimusten noudattaminen edellyttää tulkintaa ja myös sallittu säännöllisestä työajasta sopiminen edellyttää työehtosopimuksen tulkintaa samalla tavalla kuin normaalisitovuuskentässä. Pariteetti-ideologian mukaisen sopimustasapainon puute katsoaan lisäksi yleissitovuuskentässä ongelmalliseksi paikallisen sopimisen kannalta. Yleinen yleissitovuussääntelystä johtuva sopimiskompetenssin puute saa jonkin verran tukea uudemmistakin lähteistä, esimerkiksi lainsäädännön uudistamisyritysten yhteydessä lausutus-

⁵⁹¹ Rusanen 1994a, s. 318, 320.

ta. Onkin katsottu, että kompetenssi heikentävään paikalliseen sopimiseen edellyttäisi lainsäädäntömuutoksia.

Dispositiivisten lainsäännösten alaan liittyvä paikallinen sopiminen näyttäytyy juridisesti hankalana. Työehtosopimusten vähimmäisehtoluonteesta vuoksi paikallinen sopiminen voi estyä. Nähdäkseni kuitenkin silloin, kun työehtosopimuksessa ei ole mitään perälautea vaan irrallinen, viittauksenomainen kelpuutus dispositiivisen lainsäännöksen tarkoittamasta asiasta sopimiseen, sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen ja lain sallimissa rajoissa. Vähimmäisehtoluonteesta johtuen joillakin paikallista sopimista edellyttävillä työehtosopimusmääräyksillä voidaan katsoa olevan yleissitovuuskentässäkin sopimiseen velvoittava vaikutus, jos työsuhteen keskeiset ehdot jäisivät muuten avoimiksi.

Myös yleissitovuusjärjestelmästä johtuvan paikallisten sopimusten oikeudellisen luonteen voidaan katsoa vaikuttavan järjestäytymättömän työnantajan paikallisen sopimisen kompetenssiin – sopimukset eivät voi saada työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia. Järjestäytymättömän työnantajan solmimat sopimukset ovat luonteeltaan joko työsopimuksia tai jonkinlaisia ryhmänormeja. Täten on katsottavissa, että työehtosopimuksen edellyttäessä työehtosopimuksen osaksi tulevaa paikallista sopimusta järjestäytymättömällä työnantajalla ei olisi kompetenssia paikalliseen sopimiseen. Kompetenssia ei liene ainakaan silloin, jos *laila* edellytetään työehtosopimustasosta sopimusta. Paikallisen sopimuksen työsopimusluonne näyttäytyy erityisen ongelmallisena, kun kyse on edustuksellisesta kollektiivitason paikallisesta sopimisesta, sillä työsopimuksella ei lähtökohtaisesti ole kolmansiä sitovaa oikeusvaikutusta. Esimerkiksi TAL 10 §:n mukaisen kollektiivisen sopimuksen laajasti hyväksytty työsopimusluonne huomioon ottaen asian laita ei liene näin ehdoton. Silloinkin, kun kyse on työnantajan ja yksittäisen työntekijän välisestä työsopimustasoisesta paikallisesta sopimisesta, sopimiskompetenssia voidaan katsoa rajoittavan se, että työehtosopimuksen kanssa ristiriidassa oleva työsopimuksen ehto on mitätön. Jälleen voidaan kyseenalaistaa, olisiko paikallisen sopimisen kelpuutuksen mukainen sopimus tällä tavalla *ristiriidassa* työehtosopimuksen kanssa.

Yleissitovuusjärjestelmään perustuvan yleisen paikallisen sopimisen kiellosta poiketen oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin esitetty, että jos paikallisen sopimisen kohdetta on normitettu vain työehtosopimuksessa, eikä kyseessä ole lailla säännelty asia, järjestäytymättömän työnantaja voi tehdä asiasta työsopimusluonteisen paikallisen sopimuksen. Erityisen sallivasti näytetään suhtautuvan sellaiseen paikalliseen sopimiseen, jossa sopijapuoleksi on

määrätty yksittäinen työntekijä.⁵⁹² Yleissitovia työehtosopimuksia tarkastelemalla käy ilmi, että niissä esiintyy runsaasti juuri vain työehtosopimuksessa säänneltyjä työehtoja koskevia paikallisen sopimisen kelpuutuksia. Usein esiintyvät sopimiskelpuutukset koskevat esimerkiksi lomarahaa tai lomaltapaluurahaa, lisiä, palkkaa, matkakorvauksia, työajan lyhennystä ja muita lakiin perustumattomia työaikaehtoja. Työehtosopimuksen sisältäessä tällaisia määräyksiä järjestäytymättömän työnantajan paikallisen sopimisen kompetenssiin vaikuttaa ratkaisevasti se, katsotaanko tällaisten kelpuutusten olevan lähtökohtaisesti työnantajan käytettävissä, vai estääkö yleissitovuusjärjestelmän oikeudellinen luonne niiden hyödyntämisen.

Vain työehtosopimukseen perustuvien määräysten mahdollisen hyödynnettävyyden kannalta on huomioitava vielä työehtosopimusten erinäiset menettelymääräykset. Työehtosopimukseen perustuvan sopimiskompetenssin oikeanlaisen käytötavan selvittäminen voi edellyttää työehtosopimuksen kokonaisvaltaista tulkintaa. Sopimiskelpuutukseen kohdistuvia menettelymääräyksiä esimerkiksi sopijaosapuolten, hyväksyttämismenettelyn ja muiden rajoittavien tekijöiden osalta on lähtökohtaisesti noudatettava yleissitovuuskentässäkin.

Sopijapuolia koskevien määräysten vaikutus järjestäytymättömän työnantajan sopimiskompetenssiin on kompleksinen ja epävarmuuden värittämä kokonaisuus. Yksittäisen työntekijän määräytyminen sopijapuoleksi ei itsessään rajoita sopimiskompetenssia, mutta toki muut edellä käsitellyt seikat voivat. Jos taas sopijapuoleksi on määrätty yksinomaan luottamusmies, se voi vaikuttaa sopimiskompetenssiin monella tavalla. On katsottava, että määräystä luottamusmiehestä sopijana on lähtökohtaisesti noudatettava, eikä esimerkiksi luottamusvaltuutettu voi järjestäytymättömässäkään yrityksessä tulla luottamusmiehen sijaan. Jos luottamusmiestä ei ole valittu, sopimiskompetenssia ei kyseisen määräyksen osalta ole. Luottamusmiehen valintamahdollisuus on vielä itsessään epävarma asia. On melko laajasti hyväksyttyä, että ammattiosaston valitsema luottamusmies voi jossakin ominaisuudessa toimia järjestäytymättömällä työpaikalla, mutta moni argumentti puoltaa sitä, ettei luottamusmiestä voi olla työehtosopimusten sopimismääräysten merkityksessä. Jos luottamusmiestä ei voi olla paikallista sopimista koskevien määräysten merkityksessä, järjestäytymättömällä työnantajalla ei ole sopimiskompetenssia.

Silloinkin, jos katsotaan, että luottamusmies voidaan valita sopimiskelpuutusten merkityksessä ja että voidaan solmia hänen kanssaan paikallinen sopimus, sopimuksen sitovuuden

⁵⁹² Kröger 1997, s. 106–107; Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 31, 146 ja Tiitinen – Kröger 2012, s. 795.

ulottuvuus voi rajoittaa kompetenssia käytännössä. Normaalisisitovuuksentässä ja TAL 10 §:n mukaisen sopimisen osalta melko laajasti hyväksytty luottamusmiehen edustusoikeuden ulottuminen koko henkilöstöryhmään ei nähdäkseni sovellu yleissitovuuksentässä. Voita-
neen kuitenkin katsoa, että luottamusmies voisi solmia työehtosopimuksen tarkoittaman paikallisen sopimuksen koko henkilöstöryhmää sitoen nimenomaisten valtuutusten tai ase-
mavaltuutuksen perusteella. Tällöinkin on tosin huomioitava muista seikoista mahdollisesti johtuvat sopimiskompetenssin rajoitukset ja valtuutusten olemassaolon varmistamiseen liittyvät hankaluudet. Tämä useassa kerroksessa etenevä sopimiskompetenssin monitulkinnallisuus aiheuttaa epävarmuutta sopimiskompetenssin laajuuden määrittämisessä. Järjes-
täytymättömän työnantajan oikeus hyödyntää paikallisen sopimuksen osapuoleksi luotta-
musmiestä edellyttäviä kelpuutusmääräyksiä on vahvimmillakaan heikompi tai ainakin huomattavasti hankalammin käytettävissä kuin järjestäytyneissä yrityksissä.

Jos työehtosopimuksessa on määrätty paikallisen sopimuksen hyväksyttämistä tai tiedok-
si antamisesta osallisille liitoille, lähtökohtana on muun kuin säännöllisestä työajasta sopi-
misen osalta, ettei järjestäytymättömällä työnantajalla voi olla sopimiskompetenssia. Toi-
saalta on pohdittava sitä, että vaikka paikallinen sopimus ei tiedoksianto- tai hyväksymis-
menettelyn laiminlyönnin vuoksi voisi saada tarkoitettuja oikeusvaikutuksia, sopimus voisi
silti olla voimassa sopijapuolten välillä. Sopimiskompetenssia rajoittava vaikutus ei välttä-
mättä myöskään ulotu tilanteisiin, joissa sopimisoikeus on annettu työnantajalle ja yksittäi-
selle työntekijälle. Myös sellaisten työehtosopimusmääräysten, joilla paikallisen sopimisen
mahdollisuus rajataan nimenomaisesti vain jäsenyrityksiin, katsotaan rajoittavan järjes-
tymättömän työnantajan sopimiskompetenssia. Liittojen oikeuteen määrätä sopimiskelpuu-
tusten sisällöstä katsotaan kuuluvan oikeus sopia siitä, ketkä ovat kelpoisia sopimaan toisin
työehtosopimuksen ehdoista.⁵⁹³ Jäsenyrityksiin sopimisoikeuden rajaavat määräykset eivät
kuitenkaan voi vallalla olevan näkemyksen mukaan estää TAL 10 §:n mukaista sopimista
säännöllisestä työajasta. Muiden sopimiskompetenssin mahdollisten rajoitustekijöiden li-
säksi on aina muistettava, että sopimiskompetenssin käyttäminen edellyttää osapuolten so-
pimistahtoa, sillä sopimuspakkoa ei ole.⁵⁹⁴

Järjestäytymättömän työnantajan näkökulmasta työehtosopimusten tulkinnan vaikeus ko-
rosta paikallisen sopimisen kompetenssin hahmottamisen vaikeutta. Se, että sopimiskom-
petenssi on vaikeasti tulkittavissa, on erityisen ongelmallista, kun huomioidaan järjes-
täytymättömän työnantajan näkökulmasta työehtosopimusten tulkinnan vaikeus ko-
rosta paikallisen sopimisen kompetenssin hahmottamisen vaikeutta. Se, että sopimiskom-
petenssi on vaikeasti tulkittavissa, on erityisen ongelmallista, kun huomioidaan järjes-
täytymättömän työnantajan näkökulmasta työehtosopimusten tulkinnan vaikeus ko-
rosta paikallisen sopimisen kompetenssin hahmottamisen vaikeutta.

⁵⁹³ Tiitinen 1979, s. 175 ja Rusanen ym. 1999, s. 101.

⁵⁹⁴ Rusanen 2009, s. 185.

tymättömän, usein pienen yrityksen rajalliset juridiset resurssit. Saarinen on osuvasti todennut paikallisten sopimusten tekemisen juridisen monimutkaisuuden voivan vähentää työnantajien halukkuutta paikalliseen sopimiseen.⁵⁹⁵

Tutkitun perusteella vaikuttaakin siltä, että järjestäytymättömän työnantajan paikallisen sopimisen asemaa olisi tarpeen selventää sekä lisätutkimuksella että lainsäädännöllä. Selventämistä vaatii esimerkiksi muun demokraattisesti valitun henkilöstön edustajan mahdollinen rinnastuminen luottamusmieheen, luottamusmiehen asema sopimisessa yleisemmin sekä yleissitovuusjärjestelmän sopimiskompetenssia rajoittavan merkityksen ulottuvuus. Kuten kaatuneet lainsäädäntöhankkeet ovat osoittaneet, yhteisymmärrykseen pääseminen järjestäytymättömän työnantajan paikallisen sopimisoikeuden oikeasta sisällöstä vaikuttaa kuitenkin liki mahdottomalta.

Nykytilannetta, jossa sopimisoikeus on monilta osin epävarmuuden peitossa, ei kuitenkaan voida pitää tyydyttävänä. Kuten oikeuskirjallisuudessa on todettu, asian monitahoisuuden ei tulisi toimia perusteena epäselvien järjestelmien olemassaololle. Paikallisessa sopimisessa on kyse paikallisten erityistekijöiden huomioimisesta, joten tietynlainen kelpuutusmääräysten ja muiden sopimiskompetenssin lähtökohtien joustavuus ja avoimuus ovat toki järjestelmässä luonnollisia. Nähdäkseni juuri paikalliseen sopimiseen välttämättömänä liittyvän paikallisten tekijöiden luoman epävarmuuden vuoksi sopimiskompetenssin lähtökohtien tulisi olla nykyistä selvempiä. Yleissitovuusjärjestelmän puitteissa toimivalla työnantajalla tulisi aina olla mahdollisuus selvittää omat oikeutensa ja velvollisuutensa. Lainsäädäntöteitse ja tutkimuksella toteutettavien selkeytysten lisäksi työehtosopimusosapuolten tulisi pyrkiä määräyksissään yksiselitteisyyteen siten, että järjestäytymätön työnantaja voisi tulkita määräysten sisältöä ilman liittojen tukea.⁵⁹⁶

⁵⁹⁵ "(P)aikallisten sopimusten tekeminen ei aina ole yksinkertaista. Tämä johtuu työoikeuden normijärjestelmän monitasaisuudesta. Vähimmäisvaatimuksena on, että hallitaan lainsäädännön, työehtosopimuksen, paikallisen sopimuksen ja työ sopimuksen keskinäiset suhteet. Lisäksi tulee tuntea ne menettelytapasäännökset, jotka työehtosopimusmenettely asettaa paikallisille sopimuksille. Jotkut työnantajat ovat jopa julkisuudessa esittäneet, että koska paikallisten sopimusten tekeminen on heidän mielestään ”hankalaa”, on nykyinen käytäntö, jossa asioista sovitaan työmarkkinajärjestön välillä helpompi kuin että työnantajan tulisi itse ryhtyä opiskelemaan työoikeuden perusteita.” Edilex-uutiset: Mauri Saarinen 21.10.2015.

⁵⁹⁶ Andersin 2006, s. 63–64.